

JOURNAL OFFICIEL

DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

PARAISANT LE JEUDI

Matahiti 140
N° 3 N.H.

TE VE'A A TE HAU NO POLYNESIA FARANI

Mahan 22
no Febuare 1991**NUMERO SPECIAL**

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

ACTES DES INSTITUTIONS DU TERRITOIRE

**DELIBERATIONS DE L'ASSEMBLEE TERRITORIALE
OU DE LA COMMISSION PERMANENTE**

	Pages
Délibération n° 91-1 AT du 16 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre I du titre I du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à l'apprentissage.	40
Délibération n° 91-2 AT du 16 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre II du titre I du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au contrat de travail.	43
Rectificatif à la délibération n° 91-2 AT du 16 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre II du titre I du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au contrat de travail.	49
Délibération n° 91-3 AT du 16 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre IV du titre I du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative aux conventions et accords collectifs de travail.	49
Délibération n° 91-4 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre V du titre I du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à l'égalité de rémunération et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	52
Délibération n° 91-5 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre VI du titre I du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative aux salaires.	53
Délibération n° 91-6 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre I du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à l'âge d'admission au travail.	57
Délibération n° 91-7 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre II du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la durée du travail.	58
Délibération n° 91-8 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre III du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au travail de nuit et à des dispositions particulières relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs.	62

Délibération n° 91-9 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre IV du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au repos hebdomadaire.	63
Délibération n° 91-10 AT du 17 janvier 1991 traitant des jours fériés et portant application des dispositions du chapitre V du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relatives à la journée du 1er mai.	66
Délibération n° 91-11 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre VI du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative aux congés annuels et autres.	67
Délibération n° 91-12 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre VII du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la protection de la maternité.	69
Délibération n° 91-13 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre VIII du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.	70
Délibération n° 91-14 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36, chapitre VIII, du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables aux établissements qui mettent en œuvre des courants électriques.	83
Délibération n° 91-15 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36, chapitre VIII, du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les mesures particulières de sécurité relatives aux ascenseurs, monte-charge et autres appareils de levage.	98
Délibération n° 91-16 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36, chapitre VIII, du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de bâtiment, des travaux publics et tous autres travaux concernant les immeubles.	105
Délibération n° 91-17 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36, chapitre VIII, du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation.	125
Délibération n° 91-18 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36 du chapitre VIII du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les prescriptions particulières de protection relatives à l'emploi des poudres et substances explosives dans les travaux de bâtiment ou de travaux publics.	130
Délibération n° 91-19 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36 du chapitre VIII du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les mesures particulières de protection des salariés contre les dangers résultant d'une exposition externe à une source de rayonnements ionisants.	137
Délibération n° 91-20 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre VIII du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au transport exceptionnel de travailleurs, transportés par leurs employeurs dans des véhicules de transport des marchandises.	141
Délibération n° 91-21 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre II du titre III du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au travail clandestin.	143
Délibération n° 91-22 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre I du titre IV du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au statut juridique des syndicats.	143
Délibération n° 91-23 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre II du titre IV du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.	146
Délibération n° 91-24 AT du 18 janvier 1991 portant application du chapitre VII du titre IV du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au droit d'expression des salariés.	148
Délibération n° 91-25 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre II du titre V du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 intitulé "Autres dispositions" et relative aux procédures de règlement des conflits collectifs du travail et au règlement amiable des différends individuels du travail par l'inspecteur du travail.	149
Délibération n° 91-26 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du titre VI du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la formation professionnelle continue.	152
Délibération n° 91-27 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions des articles 41 et 42 du chapitre VIII du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, relatifs aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.	157
Délibération n° 91-28 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre IX du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la médecine du travail.	159

Délibération n° 91-29 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre I du titre III du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au placement et à l'emploi.	163
Délibération n° 91-30 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre III du titre IV du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, relatif aux délégués du personnel.	167
Délibération n° 91-31 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre IV du titre VI du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, relatives aux comités d'entreprise.	171
Délibération n° 91-32 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre V du titre IV du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 intitulé "Dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel", et fixant les modalités de calcul pour la détermination des effectifs à prendre en compte pour l'application des dispositions du titre IV du livre I précité.	176
Délibération n° 91-33 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre VI du titre IV du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la formation économique, sociale et syndicale.	179
Délibération n° 91-34 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre I du titre V du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative aux règles particulières aux conflits collectifs.	180

PARTIE OFFICIELLE

ACTES DES INSTITUTIONS DU TERRITOIRE

DELIBERATIONS DE L'ASSEMBLEE TERRITORIALE OU DE LA COMMISSION PERMANENTE

DELIBERATION N° 91-001 AT du 16 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre I du Titre I du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à l'apprentissage.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 16 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE PREMIER

CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

L'APPRENTISSAGE

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre I du Titre I du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives à l'apprentissage.

SECTION I - DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. 2.— L'apprentissage a pour finalité de permettre à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire d'acquérir une qualification professionnelle ou technologique sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou par un titre homologué ou reconnu par les conventions collectives étendues : le Certificat de Fin d'Apprentissage.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu avec un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation des apprentis.

Art. 3.— La durée de l'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat et peut varier entre un (1) et deux (2) ans. La durée prévue au contrat peut être écourtée d'un commun accord si l'apprenti obtient le diplôme préparé avant le terme initial.

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un (1) an au plus, soit par prorogation, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

S/SECTION I - DÉFINITION ET RÉGIME JURIDIQUE

Art. 4.— Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par arrêté pris en Conseil des Ministres à assurer une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Art. 5.— Le contrat d'apprentissage est régi par la loi du 17 juillet 1986, les délibérations de l'Assemblée territoriale, et par les conventions ou accords collectifs de travail applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés dans la branche ou l'entreprise considérée, dans la mesure où ces textes et ces conventions collectives ou accords ne sont pas contraires aux dispositions de la présente délibération et des textes pris pour son application.

Art. 6.— Pour être engagé en qualité d'apprenti, il convient d'être libéré de son obligation scolaire ou de remplir les conditions prévues à l'article 2 de la présente délibération et d'être âgé de moins de 25 ans au début de l'apprentissage.

Des dérogations peuvent être accordées après avis de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) pour les jeunes apprentis handicapés, compte tenu de leurs capacités de travail et de leurs possibilités d'intégration.

Art. 7.—A l'engagement, le futur apprenti doit produire un avis circonstancié d'orientation délivré par l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle. Il porte notamment sur l'aptitude de l'apprenti à suivre la formation envisagée. Il doit être accompagné d'un certificat établi par le médecin du travail.

S/SECTION II - DE L'AGRÈMENT DE L'EMPLOYEUR

Art. 8.— Tout employeur peut engager un apprenti s'il a fait l'objet d'un agrément par le Ministre chargé du travail, après avis de l'Inspecteur du travail et du Directeur de l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle, s'il est établi que l'équipe-ment de l'entreprise, les techniques qu'elle utilise ainsi que les garanties de moralité et de compétence offertes par ses membres et notamment par la personne directement responsable de la formation de l'apprenti, sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Art. 9.— L'agrément est demandé au Ministre chargé du travail, sous le couvert de l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle. Cette demande précise le nombre d'apprentis que l'employeur est susceptible d'accueillir simultanément et les nom et qualifications professionnelles de la ou des personnes responsables de la formation des apprentis.

Art. 10.— L'agrément ne peut être accordé par le Ministre chargé du travail que si la ou les personnes responsables de la formation des apprentis présentent des garanties de moralité et sont titulaires au minimum du Certificat d'Aptitude Professionnelle, ou d'un diplôme de l'enseignement technologique de niveau au moins équivalent. A défaut, elles doivent justifier d'un temps d'exercice de la profession d'au moins cinq (5) années à un niveau minimal de qualification qui est déterminé par la Commission d'Apprentissage du Haut Comité de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Art. 11.— Le refus d'agrément doit être motivé. Il est susceptible de recours dans le délai d'un mois, devant la Commission d'apprentissage du Haut Comité Territorial de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale qui statue dans le délai d'un mois. L'absence de réponse dans le délai prévu équivaut à un rejet.

Art. 12.— L'employeur informe l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle de tout changement concernant la ou les personnes responsables de la formation des apprentis. Si un nouveau responsable ne satisfait pas aux conditions exigées par l'article précédent, l'agrément peut être suspendu par le Ministre chargé du travail jusqu'à remplacement de l'intéressé conformément aux dispositions de l'article 10.

Art. 13.— L'agrément devient caduc et un nouvel agrément doit être demandé lorsqu'un employeur a cessé de former des apprentis pendant cinq (5) années consécutives.

Art. 14.— L'agrément peut être retiré par le Ministre chargé du travail, après mise en demeure par les autorités chargées d'exercer le contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage dans le cas où les conditions mises à celui-ci cessent en tout ou partie d'être satisfaites ou, lorsque l'employeur ne respecte plus les obligations résultant de la présente délibération.

Art. 15.— Ne peut recevoir des apprentis, tout maître d'apprentissage qui a été condamné pour crime ou délit contre les mœurs ou pour tout délit ayant entraîné une peine d'au moins trois mois de prison ferme.

Art. 16.— Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est majeur ou émancipé.

Art. 17.— L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du centre de formation d'apprentis sera précisé par le contrat d'apprentissage.

Art. 18.— L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compté comme temps de travail. Pendant le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

Art. 19.— L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti à l'examen conduisant au diplôme ou au titre de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat. En cas d'échec, si les parties le désirent et sur avis circonstancié du Directeur du centre de formation des apprentis et du Directeur de l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle, le contrat peut être prorogé pour un (1) an, d'accord parties.

Art. 20.— Les apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un horaire de travail de plus de huit (8) heures par jour et de trente neuf (39) heures par semaine.

Le travail de nuit est interdit. Pour certaines professions, des dérogations peuvent être accordées dans des conditions et selon des modalités fixées par arrêté pris en Conseil des Ministres.

L'employeur doit observer toutes les prescriptions légales et réglementaires relatives au travail des jeunes et des enfants si l'apprenti par son âge est considéré comme tel.

Art. 21.— L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage. Ce salaire ne peut être inférieur aux taux fixés par arrêté pris en Conseil des Ministres après avis du Haut Comité de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Ces taux sont exprimés en pourcentage du salaire minimum garanti en vigueur.

Ils s'entendent sans préjudice des dispositions des conventions collectives ou accords de salaires plus favorables.

Art. 22.— L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas d'absence non motivée de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à justifier leur intervention.

Art. 23.— Dans le cadre du développement de l'apprentissage, le territoire prend en charge sur son budget :

1°) Jusqu'au terme de la première année d'apprentissage, une partie du salaire versé à l'apprenti.

2°) Pendant toute la durée d'exécution du contrat d'apprentissage, les cotisations patronales versées à la Caisse de Prévoyance Sociale au titre de l'emploi de chaque apprenti.

Un arrêté pris en Conseil des Ministres déterminera en tant que de besoin les modalités d'application du présent article.

S/SECTION III - FORMATION ET RÉSOLUTION DU CONTRAT

Art. 24.— Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit.

Il est exempt de tous les droits de timbre et d'enregistrement. Il est établi en trois exemplaires originaux. Chacun des exemplaires originaux doit être signé par l'employeur et par l'apprenti ainsi que, le cas échéant, par le représentant légal de celui-ci.

Art. 25.— Doivent obligatoirement figurer dans le contrat d'apprentissage les mentions suivantes :

- Les nom et prénoms de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse du siège de l'entreprise ou celle de l'établissement où s'effectue l'apprentissage ;
- Le numéro T.A.H.I.T.I. de l'entreprise ou de l'établissement ;
- La désignation de la formation assurée par la mention du diplôme ou du titre auquel conduit cette formation ;
- La date de l'agrément accordé par le Ministre chargé du travail ;
- Les nom, prénoms, date de naissance et domicile de l'apprenti ;
- Les nom, prénoms et domicile de ses père et mère ou de son représentant légal ;
- La date de début de l'apprentissage et la durée du contrat ;
- Le salaire de l'apprenti ;
- La dénomination et l'adresse du centre de formation d'apprentis auquel a été inscrit le titulaire du contrat.

Art. 26.— L'employeur doit transmettre dans les trente (30) jours qui suivent, les exemplaires originaux du contrat à l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle à charge pour elle de recueillir le visa du directeur du centre de formation d'apprentis valant attestation de l'inscription de l'apprenti et d'en suivre l'enregistrement auprès du greffe du tribunal du travail.

Après enregistrement, l'un des exemplaires originaux revient à l'employeur, et un autre à l'apprenti.

Art. 27.— Toute résiliation du contrat d'apprentissage est portée à la connaissance de l'Inspecteur du travail et du Directeur de l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle par la partie la plus diligente.

Art. 28.— Le contrat est résolu de plein droit par la mort de l'employeur ou de l'apprenti.

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des co-signataires ou, à défaut, être prononcée par le Tribunal du travail en cas de faute grave ou pour faute lourde ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en

raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer et après avis du Directeur du centre de formation d'apprentis et du Directeur de l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.

S/SECTION IV - VÉRIFICATION DE L'APTITUDE D'UN APPRENTI

Art. 29.— L'aptitude d'un apprenti à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative, soit de l'employeur, soit de l'apprenti ou de son représentant légal, soit du Directeur du centre de formation d'apprentis ou du Directeur de l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle ; cette vérification peut aussi être ordonnée par le juge saisi d'une demande de résolution.

Art. 30.— Selon la nature de l'inaptitude alléguée, cette vérification prend la forme d'un examen individuel par le psychologue ou, à défaut, par un médecin du travail. Dans tous les cas, l'avis circonstancié du Directeur du centre de formation d'apprentis est transmis, sous pli confidentiel, à la personne chargée de l'examen.

Les conclusions de cet examen sont adressées au juge lorsque la vérification a été ordonnée par lui et, dans tous les cas, au Directeur du centre et au Directeur de l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.

SECTION II - CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE

Art. 31.— Le contrôle de l'application de la législation du travail est assuré par le Service de l'Inspection du travail.

Le Directeur de l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle assure le contrôle effectif de la formation dispensée à l'apprenti. Il présente, annuellement, au Ministre chargé du travail, un rapport sur les conditions d'organisation et de déroulement de l'apprentissage. Ce rapport est communiqué aux membres du Haut Comité de l'Emploi et de la Formation Professionnelle saisi pour avis de tous projets relatifs à l'apprentissage et de conventions à passer avec le ou les centres de formation d'apprentis.

Le Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre chargé du travail, peut confier à des agents dépendant d'autorités administratives différentes le soin de procéder à des contrôles ou enquêtes à caractère technique, administratif ou financier qui relèvent de leurs compétences et notamment lorsque des fonds publics sont engagés.

SECTION III - DU CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS

Art. 32.— Il sera créé, sous le nom de centre de formation des apprentis (C.F.A.) par une délibération ultérieure, un établissement public territorial doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Art. 33.— Le centre de formation des apprentis dispense aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique, théorique et pratique qui doit compléter la formation reçue dans l'entreprise.

Art. 34.— Pour compléter ou éventuellement assurer des formations qui ne seraient pas organisées au centre de formation des apprentis, des accords peuvent être passés avec le territoire par des établissements publics, les chambres consulaires, les établissements d'enseignement public ou privé, les organisations professionnelles, après avis du Haut comité de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ces accords font l'objet d'une convention.

Art. 35.— Les employeurs participent au financement de l'apprentissage. Les modalités de cette participation financière sont celles fixées par délibération de l'Assemblée territoriale.

Des exonérations totales ou partielles peuvent être accordées après avis du Haut comité de l'emploi et de la formation professionnelle.

SECTION IV - PÉNALITÉS

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 36.— L'employeur qui contrevient aux dispositions des articles 3 alinéa 2, 6, 16, 18, 19 et 22 de la présente délibération est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

En cas de récidive, le tribunal de police, peut prononcer, outre l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe, un emprisonnement de dix jours à un mois.

L'employeur qui contrevient à l'article 8 de la présente délibération est passible d'un emprisonnement de dix jours à un mois et de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe ou de l'une de ces deux peines seulement.

Art. 37.— Sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe les employeurs qui paient des salaires inférieurs au minimum prévu par l'article 21 de la présente délibération.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'apprentis rémunérés dans des conditions illégales.

En cas de récidive dans le délai d'un an, le contrevenant est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe en récidive et d'une peine d'emprisonnement de un mois à deux mois.

En cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de récidive, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions.

En cas de condamnation, le tribunal peut ordonner l'affichage du jugement.

Art. 38.— L'employeur qui contrevient aux dispositions de l'article 20 alinéa 1er de la présente délibération est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

Art. 39.— L'employeur qui contrevient aux dispositions de l'article 20 alinéa 2 de la présente délibération est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

En cas de récidive, l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe commises en état de récidive est encourue. Les dispositions de l'article 123 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 sont applicables le cas échéant.

SECTION V - DISPOSITIONS FINALES

Art. 40.— Les dispositions de la présente délibération ne s'appliquent pas au personnel navigant des entreprises d'armement maritime. Dans l'attente des dispositions devant porter application de l'article 77 du Titre VIII du Livre 1er de la loi du 17 juillet 1986, en ce qui concerne les congés, pour les personnes exerçant la profession de marin, les dispositions actuellement applicables en la matière, restent en vigueur.

Art. 41.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération, sous réserve des dispositions de l'article 40 ci-dessus, et à l'exception de la délibération n° 64-8 du 6 janvier 1964 portant création d'une taxe d'apprentissage, modifiée le 29 décembre 1969 et le 6 janvier 1983.

Les dispositions de l'arrêté n° 848 CM du 30 août 1985 fixant les conditions minimales de rémunération des apprentis et les modalités de participation financière du territoire, restent également en vigueur et constituent, en l'absence d'autres dispositions ultérieures, les arrêtés d'application prévus par les articles 21 et 23 de la présente délibération.

Art. 42.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-002 AT du 16 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre II du Titre I du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au contrat de travail.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112/AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 16 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE PREMIER CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

CHAPITRE DEUXIEME LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre II, du Titre I, du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives au contrat de travail.

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2.— Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. Lorsqu'il est constaté par écrit, il sera rédigé en français et si le salarié en exprime le désir, dans une des langues polynésiennes.

Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une copie est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Seul le texte rédigé en français fait foi en justice.

Art. 3.— Dans tous les cas où le contrat est constaté par écrit, il doit préciser notamment :

- 1°) - l'identité des parties : nom, prénoms de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise ou l'adresse du siège social de l'entreprise ou de l'établissement, nom, prénoms, date de naissance et domicile du salarié,
- 2°) - le numéro T.A.H.I.T.I. de l'entreprise ou de l'établissement,
- 3°) - la nature et la durée du contrat,
- 4°) - le salaire, la classification professionnelle du travailleur et les fonctions qu'il occupera,
- 5°) - le cas échéant, la durée de la période d'essai, pendant laquelle le contrat de travail peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties,
- 6°) - la durée du préavis,
- 7°) - la déclaration que le travailleur engagé est libre de tout engagement antérieur,
- 8°) - la date de la signature du contrat et les signatures des parties. Si une des parties ne peut ou ne sait pas signer, mention en sera portée, et le contrat devra porter la signature d'un témoin.

Art. 4.— Sauf clause écrite de non concurrence, toute clause d'un contrat de travail interdisant au salarié d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat est nulle de plein droit. Toutefois, dans ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur et ne peut excéder un an. Cette interdiction doit aussi être limitée dans l'espace.

Art. 5.— Le contrat de travail du salarié dont la résidence habituelle est située hors du territoire lors de sa conclusion, doit obligatoirement être écrit.

Outre les clauses énumérées à l'article 3, le contrat de travail devra indiquer l'existence ou non de la prise en charge du logement par l'employeur ou d'indemnités versées à ce titre. Lorsque le logement est assuré par l'employeur, ses caractéristiques devront être précisées.

Le coût du voyage aller-retour du salarié visé au présent article sera à la charge de l'employeur.

Art. 6.— Le contrat de travail est suspendu dans les circonstances prévues par la législation, la réglementation, les conventions ou accords collectifs de travail, les usages ou les stipulations contractuelles et notamment dans les cas suivants :

- 1°) fermeture de l'établissement par suite de la mobilisation de l'employeur ou pour une période d'instruction militaire obligatoire,
- 2°) service national actif du salarié ou période d'instruction militaire obligatoire du salarié,
- 3°) absence du salarié en cas de maladie dûment constatée par un médecin, dans les limites prévues au dernier alinéa du présent article,
- 4°) période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,
- 5°) exercice du droit de grève par le salarié,
- 6°) mise à pied du salarié,
- 7°) absence du salarié autorisée par l'employeur,
- 8°) congés de maternité de la femme salariée,
- 9°) autres congés spéciaux résultant de dispositions légales, réglementaires, conventionnelles, contractuelles ou des usages en vigueur,
- 10°) incarcération préventive si les faits qui ont entraîné l'incarcération sont sans rapport avec l'activité professionnelle du salarié et ne risquent pas de troubler la vie de l'entreprise,
- 11°) campagnes électorales et exercice de mandats parlementaires dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

La suspension est considérée comme temps de service effectif dans la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions spécifiques qui pourraient résulter de la loi ou de la réglementation pour chacun des cas ci-dessus, la suspension n'autorise pas l'employeur à résilier le contrat sauf s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la cause de la suspension, de maintenir ledit contrat, soit, en cas de maladie excédant une durée de six (6) mois ou pour une durée supérieure fixée par voie conventionnelle, de la nécessité qui lui est faite de remplacer le salarié absent.

SECTION II - RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

S/SECTION I - DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Art. 7.— Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies.

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

Art. 8.— Dans le cas de résiliation du contrat à l'initiative du salarié, l'existence et la durée du préavis sont celles prévues par les conventions collectives ou par les usages.

Art. 9.— Dans le cas d'un licenciement pour un motif autre que la faute grave, le préavis est fixé comme suit :

- a) pour les ouvriers et les employés payés au mois, le préavis est fixé à un mois,
- b) pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, le préavis est fixé à deux mois,
- c) pour les cadres et assimilés, le préavis est fixé à trois mois.

Pour les ouvriers qui ne sont pas payés au mois, le préavis ne peut être inférieur à la périodicité de paiement des salaires et en aucun cas inférieur à sept jours.

Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte aux dispositions résultant des conventions collectives, des accords collectifs, du contrat de travail ou des usages conduisant à un délai-congé plus favorable pour le salarié intéressé.

Art. 10.— L'inobservation du préavis par l'employeur ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice ne se confondant pas avec l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7, alinéa 3 de la loi du 17 juillet 1986.

Sauf accord des parties, l'inobservation totale ou partielle du préavis n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

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

L'inobservation par le salarié du préavis prévu par l'article 8 de la présente délibération ouvre droit à une indemnité compensatrice sauf lorsque la rupture incombe à l'employeur.

Art. 11.— La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une ou l'autre des parties ouvre droit à des dommages-intérêts, si elle est abusive.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur, sans cause réelle et sérieuse, peut également ouvrir droit à des dommages-intérêts.

Art. 12.— Hors les cas suivants :

- licenciement pour faute grave,
- départ à la retraite pris à l'initiative du salarié,

- longue maladie au-delà de six mois, ou du délai conventionnel prévu au dernier alinéa de l'article 6, le licenciement ouvre droit à une indemnité en faveur du salarié justifiant de trois années ininterrompues au service du même employeur.

L'indemnité de licenciement prévue à l'alinéa précédent ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise sur la base de vingt heures de salaire pour les salariés rémunérés à l'heure et d'un dixième de mois pour les salariés rémunérés au mois.

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

Les conventions collectives ou les accords collectifs peuvent prévoir des dispositions plus favorables aux salariés, tant sur le plan de l'ouverture du droit à l'indemnité, que sur celui des règles de détermination de son montant.

S/SECTION II - PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Art. 13.— L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit respecter la procédure suivante :

1re phase : Entretien préalable avec le salarié

Avant toute décision, l'employeur doit convoquer l'intéressé à un entretien préalable par une lettre recommandée avec avis de réception l'informant que son licenciement est envisagé.

Cette lettre peut aussi être remise au salarié en mains propres, contre accusé de réception.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

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

2e phase : Notification du licenciement

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit lui notifier son licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre peut aussi être remise en mains propres au salarié contre accusé de réception au plus tôt le lendemain de son audition.

L'employeur est tenu d'indiquer dans la lettre ci-dessus, le ou les motifs de licenciement.

Le délai de préavis éventuel part du lendemain de la présentation de la lettre notifiant le licenciement ou de sa remise au salarié contre accusé de réception.

En cas de licenciement pour faute lourde ou grave, l'employeur n'est pas dispensé de la procédure ci-dessus. En attendant la fin de celle-ci, il peut toutefois procéder à une mise à pied immédiate.

Le salarié qui, régulièrement informé de la convocation ne se

sera pas présenté dans les délais prévus pour l'audition, ne pourra invoquer l'absence d'entretien préalable.

En cas de non-respect de la procédure ci-dessus, le tribunal saisi, peut accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Art. 14.— En cas de litige, le Juge à qui il appartient d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur ainsi que la régularité de la procédure suivie, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Art. 15.— Les dispositions de l'article 13 ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement pour motif économique.

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

S/SECTION III - CAS PARTICULIERS DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Art. 16.— Lorsqu'une entreprise envisage de procéder à des licenciements pour motif économique, le chef d'entreprise doit au préalable réunir et consulter le comité d'entreprise ou en son absence ou à défaut, les délégués du personnel.

Lorsqu'il n'existe pas de représentants du personnel, l'employeur informe directement les salariés concernés par la mesure de licenciement.

Art. 17.— Le chef d'entreprise doit procéder à l'information et à la consultation prévues à l'alinéa 1er de l'article 16, ou à l'information prévue à l'alinéa 2 dudit article, au plus tard quinze (15) jours avant la date envisagée pour l'envoi des lettres de licenciement.

Art. 18.— Lorsque la mesure de licenciement concerne moins de dix (10) salariés, l'Inspection du travail est informée des licenciements qui ont été prononcés, le jour de l'envoi des lettres de licenciement.

Lorsque la mesure de licenciement concerne dix (10) salariés ou plus, le chef d'entreprise informe l'Inspection du travail, simultanément à la saisine des représentants du personnel ou à l'information prévues à l'article 16 ci-dessus.

Art. 19.— L'information portée à la connaissance de l'Inspection du travail doit être accompagnée de tous renseignements ou éléments relatifs à cette mesure de licenciement.

Pour l'établissement de la liste des salariés concernés par la mesure de licenciement, le chef d'entreprise doit tenir compte des critères suivants, sans ordre préférentiel :

- les qualités professionnelles,
- l'ancienneté dans l'entreprise,
- la situation familiale.

S/SECTION IV - CONSÉQUENCE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 20.— Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le salarié sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le salarié bénéficiera, pendant la durée du préavis, et à défaut d'accord préalable avec l'employeur, sous réserve de prévenir celui-ci la veille, d'un jour d'autorisation d'absence par semaine pris, à son choix, globalement ou non, rémunéré à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts éventuels.

Art. 21.— 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 salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail, ou violant une clause de non-concurrence,
- 3°) quand il a continué à occuper un salarié après avoir appris que ce dernier 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.

Art. 22.— L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat de travail 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.

Toutefois, la formule "libre de tout engagement" et toute autre constatant l'expiration régulière du contrat de travail sont autorisées.

Art. 23.— Le reçu pour solde de tout compte sera présenté par l'employeur au salarié lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat.

Ce reçu peut être envoyé par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception à l'intéressé.

Il peut être dénoncé auprès de l'employeur dans les deux mois. La dénonciation doit être écrite et dûment motivée. La lettre de dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La forclusion ne peut être opposée au salarié :

- 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 caractères 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 III - DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Art. 24.— Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou pour la réalisation d'un objet déterminé dans les cas suivants :

- 1°) remplacement d'un salarié temporairement absent,
- 2°) survenance d'un surcroît exceptionnel d'activité,
- 3°) exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable,
- 4°) emplois de caractère saisonnier,
- 5°) lorsque le contrat est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi,
- 6°) lorsque l'employeur s'engage à assurer, en complément de l'embauchage, une formation professionnelle dans le cadre des mesures prises par le Gouvernement pour développer l'emploi et la formation professionnelle,
- 7°) lorsqu'il s'agit de salariés de nationalité étrangère. Dans ce cas, le contrat est conclu pour une durée qui ne peut excéder la durée de validité des permis de séjour,
- 8°) salariés nationaux dont la résidence habituelle est située hors du territoire lors de l'établissement du contrat. Dans ce cas, et par exception à l'article 26, le contrat peut être conclu pour une durée maximum de trois (3) ans.

Art. 25.— Le contrat de travail peut être également conclu pour une durée déterminée pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Un arrêté pris en Conseil des Ministres détermine les secteurs d'activité dans lesquels ces contrats peuvent être conclus.

Art. 26.— Sous réserve des exceptions prévues à l'article 24 - 7° et 8° qui ne sauraient faire l'objet d'un renouvellement, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être supérieur à un (1) an et peut être renouvelé une fois.

Art. 27.— Le contrat à durée déterminée doit être écrit et doit indiquer la date d'échéance.

Lorsque le terme du contrat à durée déterminée ne peut être indiqué avec précision, le contrat doit préciser l'objet pour lequel il a été conclu et la durée probable de la réalisation de cet objet.

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

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Art. 28.— Lorsque le contrat est conclu pour une période supérieure à six (6) mois, l'employeur est tenu d'indiquer par écrit au salarié, et au plus tard un mois avant le terme du contrat, s'il entend renouveler ou non le contrat ou poursuivre les liens contractuels dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Art. 29.— Le contrat de travail à durée déterminée qui se prolonge au-delà de son terme devient un contrat à durée indéterminée.

Art. 30.— Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute grave ou de cas de force majeure.

SECTION IV - LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Art. 31.— Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit.

Avant de le mettre en vigueur, le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel, s'il en existe, et à l'Inspecteur du travail qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Art. 32.— Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement dix (10) salariés ou plus.

Ce règlement est rédigé en français, et sur demande du ou des délégués du personnel, traduit dans l'une des langues polynésiennes.

Les délégués du personnel disposent d'un délai de huit (8) jours après la communication prévue à l'alinéa 3 de l'article précédent, pour faire connaître leur avis sur le règlement intérieur au chef d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci est communiqué à l'Inspecteur du travail avec le règlement intérieur établi en double exemplaire.

A l'issue d'un délai d'un mois après son envoi à l'Inspecteur du travail, le règlement intérieur après avoir subi des modifications éventuellement demandées par ce dernier peut être déposé par l'employeur au secrétariat du Tribunal du travail.

Un double du règlement déposé est adressé simultanément à l'Inspecteur du travail.

Le règlement intérieur doit être affiché à une place aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure de deux

semaines au moins au dépôt prescrit au 4^e alinéa du présent article.

Les notes de service ou tout autre document qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article 31 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions à ce règlement intérieur ; ils sont en toute hypothèse, soumis aux dispositions de la présente section IV.

Toutefois, lorsque l'urgence se justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, elles doivent être immédiatement et simultanément communiquées aux délégués du personnel et à l'Inspecteur du travail.

Art. 33.— Le règlement intérieur ne peut contenir de clauses contraires aux lois, délibérations et règlements ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut être apporté aux droits des personnes et libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

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

Art. 34.— Constitue une sanction toute mesure autre que les observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans ce même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Avant de prendre une sanction à l'encontre d'un salarié, l'employeur doit avoir un entretien avec le salarié qui est mis en mesure de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

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

Aucune sanction antérieure de plus de douze (12) mois à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Art. 35.— Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

SECTION V - LE CAUTIONNEMENT

Art. 36.— Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titres doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre prévu à l'article 7-1 du décret n° 88-129 du 5 février 1988 relatif au contrôle de l'application de la législation et de la réglementation

du travail en Polynésie française ainsi qu'à la mise à disposition du territoire du Service de l'Inspection du travail.

Art. 37.— Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt à la disposition de l'Inspection du travail.

Les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir sont fixées par arrêté pris en Conseil des Ministres. Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

Art. 38.— Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

Art. 39.— L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé 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. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

SECTION VI - PÉNALITÉS

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 40.— Toute infraction aux dispositions des articles 33 à 35 de la présente délibération est passible des peines prévues pour les contraventions de la 5^e classe et le cas échéant de leur récidive.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise ou de l'établissement concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

Art. 41.— Les infractions aux dispositions des articles 36 à 38 de la présente délibération sont passibles des peines prévues pour les contraventions de la 5^e classe.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise ou de l'établissement concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

SECTION VII - Dispositions finales

Art. 42.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Art. 43.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

RECTIFICATIF à la délibération n° 91-002 AT du 16 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre II du Titre I du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au contrat de travail.

Art. 23.—

Au lieu de :

"Le reçu pour solde de tout compte sera présenté par l'employeur au salarié lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat.

Ce reçu peut être envoyé par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception à l'intéressé.

Il peut être dénoncé auprès de l'employeur dans les deux mois. La dénonciation doit être écrite et dûment motivée. La lettre de dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La forclusion ne peut être opposée au salarié :

- 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 caractères 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."

Lire :

"Le reçu pour solde de tout compte sera présenté par l'employeur au salarié lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat.

Ce reçu peut être envoyé par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception à l'intéressé.

Il peut être dénoncé auprès de l'employeur. La dénonciation doit être écrite et dûment motivée. La lettre de dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent."

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-003 AT du 16 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre IV du Titre I du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative aux conventions et accords collectifs de travail.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française.

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 16 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE PREMIER

CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

CHAPITRE QUATRIEME
CONVENTIONS

ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre IV du Titre I du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives aux conventions et accords collectifs de travail.

SECTION I - CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS
DE TRAVAIL

S/SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2.— La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières visées à l'article 13 de la loi pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble.

Art. 3.— La convention collective ou l'accord collectif de travail est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord,
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan territorial visées à l'article 25 de la délibération portant application des dispositions du Chapitre I du Titre IV du Livre 1er de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 ou qui sont affiliées aux dites organisations, sont de droit représentatives quel que soit le champ d'application de la négociation pour l'application du présent chapitre.

Art. 4.— Les représentants des organisations mentionnées à l'article précédent peuvent contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

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

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

Art. 5.— La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.

Art. 6.— Les conventions et accords collectifs de travail déterminent leur champ d'application. Le champ d'application professionnel est défini en terme d'activités économiques.

Art. 7.— La convention ou l'accord collectif de travail est conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. A défaut de stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq (5) ans.

Art. 8.— La convention et l'accord collectif de travail prévoient dans quelle forme et à quelle époque ils pourront être renouvelés ou révisés.

Art. 9.— Peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail, toute organisation syndicale représentative au sens de l'article 3 de la présente délibération ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

La partie qui y adhère le notifie aux signataires de la convention ou de l'accord ainsi qu'à l'Inspection du travail et au greffe du Tribunal du travail.

L'adhésion à une convention ou à un accord collectif de travail confère à l'adhérent les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Art. 10.— Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à l'instigation de l'Inspection du travail.

Art. 11.— La convention et l'accord collectif de travail à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. Ils prévoient les conditions dans lesquelles ils peuvent être dénoncés, et notamment, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulations expresses, cette durée est de trois (3) mois.

La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord ainsi qu'à l'Inspection du travail et au greffe du Tribunal du Travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord

continue de produire effet, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

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

Art. 12.— Les conventions et accords collectifs de travail ainsi que leurs avenants et annexes signés des parties sont déposés par la partie la plus diligente auprès de l'Inspection du travail et au greffe du Tribunal du travail.

Ces textes sont applicables sauf stipulations contraires à partir du jour qui suit le dépôt auprès du greffe du Tribunal du travail.

S/SECTION II - PROCÉDURE D'EXTENSION

Art. 13.— A la demande d'une des organisations syndicales ou professionnelles signataires ou à l'initiative du Ministre chargé du travail, les conventions collectives ou accords collectifs interprofessionnels répondant aux conditions déterminées par la S/Section II peuvent être rendus obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ladite convention ou dudit accord par arrêté pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du travail.

Art. 14.— Les conventions collectives ou les accords professionnels ou interprofessionnels territoriaux, leurs avenants ou annexes, doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application concerné.

Une commission mixte constitue la structure de négociation de la convention ou de l'accord collectif de travail.

Art. 15.— Les conventions collectives visées par la présente section contiennent obligatoirement, pour pouvoir être étendues, outre les clauses prévues aux articles 6, 7 et 8 des dispositions concernant :

- 1°) l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés,
- 2°) les délégués du personnel, les comités d'entreprise,
- 3°) les durée et temps de travail (temps partiel, mi-temps, etc.) ainsi qu'éventuellement leur équivalence,
- 4°) les éléments essentiels servant à la détermination des classifications,
- 5°) le salaire, les éléments de salaire ainsi que les procédures et la périodicité prévue pour la révision des salaires,
- 6°) les modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal",
- 7°) les congés payés,
- 8°) les conditions d'embauche et de rupture du contrat de travail des salariés notamment en ce qui concerne la période d'essai, le préavis, les indemnités de licenciement,
- 9°) les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail suscepi-

bles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention,

10°) les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées.

Art. 16.— Nonobstant les dispositions des articles 14 et 15 ci-dessus, lorsque la majorité, soit des organisations d'employeurs, soit des organisations de salariés, représentatives dans la branche ou le secteur d'activité concerné, n'a pas émis d'avis opposé écrit et motivé dans les délais prévus à l'article 18 après publication au *Journal officiel* de la Polynésie française de l'avis relatif à l'extension, le Conseil des Ministres peut étendre une convention ou un accord ou leurs avenants ou annexes :

1° Lorsque le texte n'a pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées,

2° Même si la convention ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article 15.

En cas d'opposition dans les conditions prévues au 1er alinéa, le Ministre peut réunir les organisations d'employeurs et les organisations de salariés pour les consulter sur la base d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension.

Au vu des avis recueillis, le Conseil des Ministres peut décider l'extension ; cette décision doit être motivée.

Art. 17.— La demande d'extension est faite auprès du Chef du Service de l'Inspection du travail qui doit obligatoirement et sans délai engager la procédure d'extension.

Art. 18.— L'arrêté d'extension est précédé de la publication au *Journal officiel* de la Polynésie française d'un avis relatif à l'extension de la convention, de l'accord collectif ou de ses avenants ou annexes envisagés, invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations.

Celles-ci disposent d'un délai de 15 jours à compter de la publication de l'avis au *Journal officiel* pour présenter leurs observations. Mention de ce délai doit figurer dans l'avis mentionné à l'alinéa 1er du présent article.

Les observations sont communiquées au Service de l'Inspection du travail.

L'avis prévu au premier alinéa comporte la reproduction des dispositions dont l'extension est envisagée.

Art. 19.— L'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention ou ledit accord.

Le Conseil des Ministres peut exclure de l'extension les clauses qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur et celles qui, pouvant être extraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, ne répondraient pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré.

Art. 20.— Le Conseil des Ministres peut rendre obligatoires, par arrêté, les avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu.

Art. 21.— L'arrêté d'extension et les dispositions étendues sont publiés au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Art. 22.— L'arrêté d'extension d'une convention ou d'un accord devient caduc à compter du jour où la convention ou l'accord susvisé cesse d'avoir effet.

Le Conseil des Ministres peut, 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 ou d'un accord ou de certaines de leurs dispositions lorsqu'il apparaît que les textes en cause ne répondent plus à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré.

Art. 23.— Dans les entreprises publiques et les établissements et services publics, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales peuvent être déterminées, en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut législatif ou réglementaire particulier, par des conventions et accords collectifs de travail conclus conformément aux dispositions de la présente section.

Art. 24.— Lorsqu'une convention ou un accord professionnel fait l'objet d'un arrêté d'extension pris en application de la S/Section II, ses dispositions sont applicables à ceux des entreprises et établissements mentionnés à l'article précédent qui, en raison de l'activité exercée, se trouvent dans le champ d'application visé par l'arrêté, en ce qui concerne les catégories de personnel ne relevant pas d'un statut législatif ou réglementaire particulier.

S/SECTION III - APPLICATION DES CONVENTIONS, ACCORDS COLLECTIFS ET ACCORDS D'ENTREPRISE

Art. 25.— Sans préjudice des effets attachés à l'extension, conformément aux dispositions de la S/Section II, les conventions et accords collectifs de travail obligent tous ceux qui les ont signés ou qui sont membres des organisations ou groupements signataires.

L'adhésion à une organisation ou à un groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou à l'accord collectif de travail lui-même.

L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire, postérieurement à la signature de la convention ou de l'accord collectif, demeure lié par ces textes, sauf dans le cas où cette démission est consécutive à un changement d'activité ayant pour conséquence de sortir l'entreprise du champ d'application de la convention.

Art. 26.— Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

Art. 27.— Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs ou les employeurs pris individuelle-

ment, liés par une convention ou un accord collectif de travail, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garantis de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord.

Art. 28.— Les organisations ou groupements ayant la capacité d'ester en justice, dont les membres sont liés par une convention ou un accord collectif de travail, peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce chef en faveur de leurs membres. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement.

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

Art. 29.— Les organisations ou groupements ayant la capacité d'ester en justice, liés par une convention ou un accord collectif de travail, peuvent en leur nom propre intenter contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord, toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts.

Art. 30.— Les personnes liées par une convention ou un accord collectif peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements liés par la convention ou l'accord qui violeraient à leur égard ces engagements.

SECTION II - ACCORDS D'ENTREPRISE

Art. 31.— Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Art. 32.— Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent adapter les dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise, aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. La convention ou les accords peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

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

Art. 33.— Les accords d'entreprise ou d'établissement obligent tous ceux qui les ont signés dans les conditions prévues aux articles 25 à 30 de la présente délibération.

SECTION III - PÉNALITÉS

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 34.— Lorsqu'une convention collective ou un accord collectif a fait l'objet d'un arrêté d'extension, l'employeur lié par cette convention ou cet accord qui paye des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par cette convention ou cet accord est passible des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe, et le cas échéant pour leur récidive.

L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés lésés.

Est passible des mêmes peines, l'employeur qui contrevient aux dispositions relatives aux accessoires du salaire qui ont fait l'objet d'un arrêté d'extension.

SECTION IV - DISPOSITIONS FINALES

Art. 35.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Demeurent toutefois en vigueur les arrêtés d'extension des conventions collectives et de leurs avenants en vigueur à la date de parution de la présente délibération au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Art. 36.— Le Président du Gouvernement est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERRSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-004 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre V du Titre I du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à l'égalité de rémunération et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée par la loi n° 90-612 du 12 juillet 1990 ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE PREMIER

CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

CHAPITRE CINQUIEME

EGALITE DE REMUNERATION ET

EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre V, du Titre I, du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives à l'égalité de rémunération et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

SECTION I - DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Art. 2.— Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Art. 3.— En cas de litige relatif à l'application de la présente section, l'employeur doit fournir à l'Inspecteur du travail, au Tribunal du travail ou à toute autre juridiction, les éléments de nature à justifier l'inégalité de la rémunération invoquée.

SECTION II - DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Art. 4.— Sous réserve des dispositions particulières de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et de leurs textes d'application, et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

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

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ;

3° Prendre toute mesure en considération du sexe, notamment en matière de rémunération, d'affectation, de qualification, de classification, de formation ou de promotion professionnelle ou de mutation, dès lors que les conditions requises pour l'application de ces mesures ont été remplies par les intéressés.

Art. 5.— Un arrêté pris en Conseil des Ministres détermine la liste des emplois et activités professionnelles pour l'exercice duquel l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante.

Art. 6.— Toutes dispositions contraires prévues dans le contrat de travail, accords d'entreprise ou convention collective, sont nulles de plein droit.

SECTION III - PÉNALITÉS

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 7.— Sous réserve des dispositions de l'article 5 de la présente délibération, et conformément à l'article 107 de la loi du 17 juillet 1986, les infractions à l'article 4 de la présente délibération seront punies d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 FF à 20.000 FF (36.360 FCFP à 363.600 FCFP) ou de l'une de ces deux peines seulement.

SECTION IV - DISPOSITIONS FINALES

Art. 8.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Art. 9.— Le Président du Gouvernement est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,

Franklin BROTHERTON.

Le président,

Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-005 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre VI du Titre I du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative aux salaires.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée par la loi n° 90-612 du 12 juillet 1990 ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE PREMIER CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

CHAPITRE SIXIEME DES SALAIRES

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre VI, du Titre I, du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives aux salaires.

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2.— Le salaire est la contrepartie du travail effectué par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

Art. 3.— Tout salarié ne peut percevoir un salaire inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti tel que défini à la Section IV de la présente délibération.

Art. 4.— Lorsqu'une convention ou accord collectif de travail a fait l'objet d'un arrêté d'extension, l'employeur lié par cette convention ou cet accord ne peut verser des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par cette convention ou cet accord.

Art. 5.— Le salaire des apprentis et des handicapés, au sens de la présente délibération, peut être fixé à un niveau inférieur au salaire prévu à l'article 3 précédent.

Dans ces cas, les salaires sont déterminés par arrêté pris en Conseil des Ministres.

Art. 6.— L'action en paiement du salaire se prescrit par cinq (5) ans.

SECTION II - DE LA DÉTERMINATION DU SALAIRE

Art. 7.— Le salaire peut être fixé au temps, dans ce cas, l'unité est l'heure, la semaine, la quinzaine ou le mois.

Le salaire peut être également fixé au regard de la nature des travaux réalisés ; dans ce cas, le salaire peut être fixé à la tâche, aux pièces ou au rendement.

Il peut aussi, en tout ou partie, résulter de la pratique des commissions pour certains métiers ou emplois dont les usages ont établi ce mode de détermination du salaire.

Art. 8.— Le salaire est constitué de l'ensemble des éléments concourant à sa détermination à l'exclusion des primes ou indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Art. 9.— Le salaire est majoré en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Cette majoration est calculée en pourcentage du salaire de base dans les conditions suivantes :

- 3 % après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- puis 1 % de plus par année de présence supplémentaire.

La majoration maximum du salaire pour ancienneté ne peut dépasser 25 % du salaire.

Art. 10.— Des arrêtés pris en Conseil des Ministres déterminent la valeur des avantages en nature après avis des Organisations Syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan territorial.

SECTION III - DU PAIEMENT DU SALAIRE

S/SECTION I - MODE DE PAIEMENT

Art. 11.— Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal ou par chèque barré sur le compte bancaire ou postal de l'entreprise, ou par virement à un compte bancaire ou postal, nonobstant toute stipulation contraire à peine de nullité.

Toutefois, le salaire est payé en espèces au salarié qui le demande, contre reçu ou émargement.

Au-delà d'un montant mensuel fixé par le même arrêté, le salaire est payé par chèque barré sur le compte bancaire ou postal de l'entreprise ou par virement bancaire ou postal.

Art. 12.— Le paiement du salaire, lorsqu'il est effectué en espèces, a lieu, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu du travail. En aucun cas, il ne peut être fait dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les salariés qui y sont normalement occupés, ni le jour où le salarié a droit au repos.

Art. 13.— A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté pris en Conseil des Ministres, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les salariés engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les salariés engagés à la quinzaine ou au mois.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Art. 14.— Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré mais le salarié doit recevoir chaque quinzaine des acomptes et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Art. 15.— Les commissions acquises au cours d'un trimestre par les voyageurs et représentants de commerce doivent être payées dans le mois suivant la fin de ce trimestre.

Art. 16.— En cas de résiliation ou de rupture du contrat de travail, sous réserve des possibilités de compensation prévues aux

articles 25 et 26 de la présente délibération, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du travail.

En dehors des cas visés ci-dessus, en cas de litige, l'employeur doit s'adresser au Président du Tribunal du travail pour obtenir en référé, l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

Art. 17.— Les salariés absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de l'entreprise et conformément au règlement intérieur.

Art. 18.— Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre une pièce justificative dite bulletin de salaire.

Il ne peut être exigé à cette occasion 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.

S/SECTION II - DU BULLETIN DE SALAIRE

Art. 19.— Le bulletin de salaire prévu à l'article 18 indique :

- 1°) le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse,
- 2°) la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations sociales et le numéro d'affiliation de l'employeur à la Caisse de prévoyance sociale,
- 3°) le nom, le prénom, l'emploi et la classification professionnelle du salarié,
- 4°) la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les salaires versés en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant. Pour les travailleurs dont les cotisations de la Caisse de prévoyance sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée de travail est complétée par celle des journées, et éventuellement, des demi-journées.
- 5°) la nature et le montant des diverses primes,
- 6°) le montant du salaire brut du travailleur intéressé,
- 7°) la nature et le montant des diverses déductions opérées sur ce salaire brut,
- 8°) le montant du salaire net effectivement perçu par le travailleur intéressé,
- 9°) les retenues opérées pour cession ou saisie-arrêt,
- 10°) la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur la rémunération brute,
- 11°) la date de paiement ou d'émission du paiement du salaire,
- 12°) le nombre de jours de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Art. 20.— L'employeur doit pouvoir apporter la preuve du paiement du salaire par tous les moyens, notamment le double du bulletin de salaire et le reçu ou la preuve de l'émargement à la demande de l'autorité administrative.

Art. 21.— Les mentions portées sur le bulletin de paie prévu à l'article 19 sont obligatoirement reproduites sur un livre de paie tenu par ordre chronologique, sans blancs, ratures ni surcharges.

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

Art. 22.— Les moyens et documents mentionnés aux articles 20 et 21 de la présente délibération doivent être conservés par l'employeur pendant cinq ans.

Ils sont tenus à la disposition des Inspecteurs et Contrôleurs du travail et des agents habilités de la Caisse de prévoyance sociale.

Art. 23.— L'acceptation sans protestation, ni réserve, par le salarié, d'un bulletin de salaire, ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé.

SECTION IV - SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI

Art. 24.— Le salaire minimum interprofessionnel garanti aux salariés est établi comme suit :

Le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti est fixé par arrêté pris en Conseil des Ministres en fonction des fluctuations de l'indice des prix de détail à la consommation familiale établi par l'Institut territorial de la statistique.

Lorsque cet indice atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement des salaires minima immédiatement antérieurs, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

Indépendamment de l'application des alinéas 2 et 3 du présent article, afin d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles, le salaire minimum garanti peut être relevé par arrêté pris en Conseil des ministres, après avis du Conseil économique, social et culturel, préalablement saisi par le Gouvernement du territoire.

La rémunération mensuelle minimale est établie en multipliant le salaire horaire minimum par 169 et arrondi au franc supérieur.

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, sa rémunération ne peut être inférieure au produit du nombre d'heures de travail effectuées au cours de la journée, de la semaine, de la quinzaine ou du mois, par le salaire horaire minimum tel qu'il résulte des dispositions du premier alinéa du présent article.

SECTION V - DES RETENUES SUR LE SALAIRE

Art. 25.— 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.

Art. 26.— Tout employeur qui fait une avance en espèces supérieure à un mois de salaire, 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.

En cas de cession ou de saisie-arrêt faite pour le paiement des dettes alimentaires prévues par le Code civil ou l'inexécution de la contribution aux charges du ménage, 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-arrests faites en vertu des dispositions du Code civil relatives à la contribution des époux aux charges du ménage.

SECTION VI - SAISIE-ARRÊT ET CESSION DE RÉMUNÉRATIONS DUES PAR UN EMPLOYEUR

Art. 27.— Les dispositions de la présente section sont applicables aux sommes dues, à titre de rémunération, à toutes les personnes salariées ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme et la nature de leur contrat.

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.

Art. 28.— Les proportions dans lesquelles les traitements ou salaires annuels des travailleurs sont saisissables ou cessibles sont fixées comme suit :

- au vingtième sur la portion inférieure ou égale à 360.000 FCP ;
- au dixième sur la portion supérieure à 360.000 FCP et inférieure ou égale à 720.000 FCP ;
- au cinquième sur la portion supérieure à 720.000 FCP et inférieure ou égale à 1.080.000 FCP ;
- au quart sur la portion supérieure à 1.080.000 FCP et inférieure ou égale à 1.440.000 FCP ;
- au tiers sur la portion supérieure à 1.440.000 FCP et inférieure ou égale à 1.800.000 FCP ;
- à la moitié sur la portion supérieure à 1.800.000 FCP et inférieure ou égale à 3.600.000 FCP ;
- à la totalité sur la portion supérieure à 3.600.000 FCP.

Art. 29.— La procédure de la saisie-arrêt sur les salaires relève des articles 297 à 315 du Code de procédure civile local ou de tout texte qui viendrait s'y substituer.

SECTION VII - PRIVILÈGES ET GARANTIES DE LA CRÉANCE DE SALAIRE

Art. 30.— Les sommes dues aux ouvriers pour salaires sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Art. 31.— La créance de salaire des salariés et apprentis est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur dans les conditions prévues par les dispositions du Code civil applicables sur le territoire.

Art. 32.— Le salaire des salariés et apprentis visé à l'article 21 de la loi du 17 juillet 1986 s'entend :

- des rémunérations pour les six derniers mois des salariés et des apprentis,
- de l'indemnité compensatrice substitutive de l'indemnité de préavis,
- de l'indemnité de congé payé,
- de l'indemnité de licenciement instituée par la réglementation en vigueur ou les conventions collectives,
- et de toute autre indemnité découlant de l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles relatives au contrat de travail.

Art. 33.— En cas de redressement judiciaire prévu par la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985, les créances de salaires sont payées, avant toutes autres créances, par l'Administrateur désigné par le Tribunal sur ordonnance du juge-commissaire, dans la mesure où celui-ci dispose des fonds nécessaires, dans les dix (10) jours du prononcé, pour les salaires, déduction faite des acomptes éventuels déjà perçus, correspondants :

- aux 60 derniers jours de travail ou d'apprentissage,
- aux 90 derniers jours de travail pour les voyageurs représentants placiers,
- aux 90 derniers jours de travail pour les marins de commerce.

Art. 34.— Pour l'application de l'article précédent, le super-privilège s'applique dans la limite d'un plafond mensuel fixé à une fois le plafond de cotisation du régime d'Assurance Maladie de la Caisse de prévoyance sociale.

Art. 35.— Pour l'application de l'article 22 de la loi du 17 juillet 1986, la rémunération s'entend non seulement du salaire proprement dit, mais aussi de tous les accessoires, primes ou gratifications y compris l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de congés payés, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels, des indemnités de licenciement et indemnités pour rupture abusive.

SECTION VIII - PÉNALITÉS (articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 36.— Sont passibles des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe et le cas échéant pour leur récidive, les employeurs qui paient des salaires inférieurs au salaire minimum interprofessionnel garanti défini à l'article 24, majoré, s'il y a lieu

en application des dispositions de l'article 9 de la présente délibération, ou qui auront pratiqué des retenues sur salaire en contradiction avec les dispositions des articles 25 et 26 ci-dessus.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y aura des salariés concernés par le ou les infractions constatées par procès-verbal.

Art. 37.— Sont passibles des peines prévues pour les contraventions de la 4^e classe, les infractions aux dispositions des articles 11 à 22 de la présente délibération.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise ou de l'établissement concernés par la ou les infractions constatées.

SECTION IX - DISPOSITIONS FINALES

Art. 38.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Demeure toutefois en vigueur, en attendant la première application des dispositions de l'article 24, alinéa 3 ou alinéa 4 le cas échéant, l'arrêté fixant le taux du SMIG en vigueur à la date de la parution de la présente délibération au Journal officiel de la Polynésie française.

Demeurent également en vigueur, en attendant la parution au *Journal officiel* des arrêtés d'application prévus aux articles 5 et 10 de la présente délibération :

- l'article 6 de l'arrêté susvisé fixant les abattements maximum pouvant être pratiqués sur les salaires des handicapés.
- l'article 4 de l'arrêté n° 3065 TLS du 30 décembre 1961 fixant la valeur des avantages en nature.

Art. 39.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-006 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre I du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à l'âge d'admission au travail.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER AGE D'ADMISSION AU TRAVAIL

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre I, du Titre II, du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives à l'âge d'admission au travail.

SECTION I - AGE D'ADMISSION

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2.— Les jeunes travailleurs de l'un et l'autre sexe ne peuvent être employés avant d'être libérés de l'obligation scolaire.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à ce que les élèves qui suivent un enseignement alterné, accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire. Ces stages ne peuvent être effectués qu'auprès d'entreprises ayant fait l'objet d'un agrément par l'Inspecteur du travail.

Ces dispositions ne font pas non plus obstacle à ce que les adolescents scolarisés de plus de quatorze ans effectuent des travaux légers pendant leurs vacances scolaires, à condition que soit assuré aux intéressés un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés. Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'Inspecteur du travail qui dispose d'un délai de huit jours pour notifier son désaccord éventuel.

Le refus d'agrément ou le désaccord visés aux deux alinéas précédents doivent être motivés. Ils peuvent notamment s'appuyer sur la situation de l'entreprise ou de l'établissement au regard de la législation et de la réglementation du travail, et notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

SECTION II - TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Art. 3.— Il est interdit d'employer les jeunes travailleurs à la confection, la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par la loi comme contraires aux bonnes moeurs.

Art. 4.— Les chefs des établissements dans lesquels sont employés des jeunes travailleurs doivent veiller au maintien des bonnes mœurs.

Les jeunes de moins de 18 ans ne pourront être employés :

- a) dans les débits de boissons à consommer sur place à l'exclusion des restaurants seulement pour le service des repas et des boissons d'alimentation accessoires à la nourriture, à l'exclusion du bar ;
- b) dans l'hôtellerie, pour le service des chambres et des bungalows.

Art. 5.— Les dispositions de la présente section s'entendent sans préjudice des dispositions concernant la réglementation ou l'interdiction pour les jeunes travailleurs de certains travaux dangereux, qui feront l'objet de dispositions spécifiques dans les délibérations relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

SECTION III - PÉNALTÉS

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 6.— Seront passibles d'une amende prévue pour les contraventions de 5e classe et le cas échéant de leur récidive, les infractions aux articles 2 à 4 de la présente délibération.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de jeunes salariés concernés par la ou les infractions constatées.

Le tribunal pourra, en cas de récidive, faire application des dispositions de l'article 123 de la loi du 17 juillet 1986 relatives à l'affichage et à l'insertion du jugement.

SECTION IV - DISPOSITIONS FINALES

Art. 7.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Art. 8.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-007 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre II du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la durée du travail.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE DEUXIEME DUREE DU TRAVAIL

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre II du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives à la durée du travail.

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

S/SECTION I - DURÉE HEBDOMADAIRE LÉGALE

Art. 2.— La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-neuf heures par semaine.

Art. 3.— La durée du travail fixée à l'article 2 s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire au trajet, au déshabillage et à l'habillage, au casse-croûte, au temps consacré au déjeuner dans la limite d'une demi-heure par jour lorsque le travail est organisé en journée continue.

Art. 4.— Dans les entreprises ou secteurs d'activités ci-dessous énumérés, il est admis, afin de tenir compte du caractère intermittent du travail, que les durées de présence indiquées ci-dessous correspondent à trente-neuf heures de travail effectif :

- Boulangeries, pâtisseries	43 heures
- Salons de coiffure	47 heures
- Entreprises de transport	47 heures
- Hôpitaux, cliniques	44 heures
- Théâtres et cinémas	43 heures
- Hôtellerie, restaurants, cafés, dancings	42 heures

Au 1er janvier 1997, la durée effective hebdomadaire du travail sera égale à la durée légale du travail soit 39 heures par semaine.

Art. 5.— Des équivalences spéciales sont admises en ce qui concerne les gardiens et surveillants. Pour ces catégories professionnelles, la durée de présence correspondant à la durée hebdomadaire légale de 39 heures de travail effectif est la suivante :

- 56 heures par semaine s'ils ne sont pas logés dans l'établissement,
- Durée continue sous réserve d'un repos de 24 heures par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal, s'ils sont logés dans l'établissement ou à proximité.

Au 1er janvier 1997, la durée de présence sera ramenée à 46 heures par semaine si les gardiens et surveillants ne sont pas logés dans l'établissement. Pour ceux logés dans l'établissement ou à proximité, les gardiens et surveillants bénéficieront d'un repos de 36 heures par semaine.

S/SECTION II - DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE

Art. 6.— Par le recours aux heures supplémentaires, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

Le recours aux heures supplémentaires dans les limites prévues au précédent alinéa est, pour les salariés âgés de moins de 18 ans, soumis à autorisation préalable de l'Inspecteur du travail.

En aucun cas, les dérogations prévues à la section III de la présente délibération ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

S/SECTION III - DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL

Art. 7.— Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent quel que soit leur sexe, être employés à un travail effectif de plus de huit (8) heures par jour.

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder dix (10) heures pour l'ensemble des autres salariés.

S/SECTION IV - HORAIRE DE TRAVAIL ET RÉPARTITION SUR LA SEMAINE

Art. 8.— Dans chaque établissement ou partie d'établissement, le personnel ne peut être employé que conformément aux indications d'un horaire affiché fixant la répartition quotidienne des heures de travail.

Art. 9.— La répartition des heures de travail est faite par l'employeur suivant le mode ci-après : trente-neuf heures par semaine réparties sur quatre à six jours suivant les branches d'activité sans que la durée quotidienne ne puisse dépasser la limite fixée à l'article 7 ci-dessus.

Toute modification de l'horaire de travail ne peut intervenir qu'après consultation préalable des délégués du personnel et information du personnel concerné.

Art. 10.— L'organisation du travail par relais ou par roulement est interdite.

Le travail par relais consiste à pratiquer des horaires différents à l'intérieur d'un groupe de salariés ayant la même activité. Il peut s'agir :

- soit d'un horaire décalé (équipes chevauchantes) de telle sorte que plusieurs équipes puissent être occupées en même temps à certaines périodes de la journée ;
- soit du travail en équipes alternantes, formule consistant à faire travailler tour à tour plusieurs équipes, les périodes de travail étant entrecoupées de pauses de longue durée ;

- soit du travail en équipes tournantes ou volantes, une équipe étant destinée à remplacer les autres pendant les temps de pause.

Le travail par roulement consiste à attribuer des journées de repos hebdomadaire différentes à des salariés ou équipes de salariés exerçant la même activité.

Art. 11.— Dans le cas d'organisation du travail, par équipes, l'horaire prévu aux articles 8 et 9 ci-dessus devra préciser les équipes auxquelles il s'applique.

Art. 12.— Les dispositions de la présente section s'entendent sans préjudice des interdictions ou limitations prévues par ailleurs pour les apprentis et les jeunes de moins de 18 ans.

Art. 13.— Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que dans le cadre des exceptions prévues aux sections III et IV ci-après.

SECTION II - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Art. 14.— A défaut de conventions collectives ou dans leur silence, toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale ou considérée comme équivalente est considérée comme heure supplémentaire et donne droit aux majorations de salaire horaire prévue ci-dessous :

- heures supplémentaires de jour :
 - de la 40^e à la 47^e heure comprise 25 %
 - au-delà de la 47^e heure 50 %
- heures supplémentaires de nuit 75 %
- heures supplémentaires les dimanches et les jours non ouvrables :
 - de jour 65 %
 - de nuit 100 %

Art. 15.— Sauf exception prévue à l'article 19 ci-dessous, sont considérées comme heures de jour toutes celles effectuées entre 6 et 20 heures et comme heures de nuit celles effectuées entre 20 heures et 6 heures.

Art. 16.— Dans les établissements ou parties d'établissement où le service est intermittent et dans lesquels les travailleurs sont employés partie, pendant les heures de jour, partie pendant les heures de nuit, seules les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ou de celle considérée comme équivalente donnent droit à une majoration dont le taux minimum est fixé à 25 % du salaire horaire, de jour comme de nuit, jours ouvrables ou non.

Art. 17.— Dans les établissements ou parties d'établissement fonctionnant sans interruption, par roulement, par service ou par quart, les heures de travail de jour effectuées les jours fériés ou non ouvrables donnent droit à une majoration minimum de 15 % du salaire horaire. Les heures de travail de nuit effectuées tous les jours, ouvrables ou non, donnent droit à la même majoration.

Art. 18.— Le salaire horaire à prendre en considération pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires s'entend du salaire effectivement perçu par le travailleur intéressé, y compris

éventuellement, les avantages en nature et les accessoires de salaire ayant le caractère d'une rémunération qui lui sont normalement attribués.

Pour les travailleurs à salaire mensuel, le salaire horaire à prendre en considération est calculé dans les mêmes conditions, sur la base de 169 heures par mois.

Art. 19.— Le décompte des heures supplémentaires s'effectue à la semaine. A défaut de dispositions différentes des conventions collectives, la semaine commence le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

En aucun cas, il ne peut être substitué, même d'accord parties, une prime, majoration sur salaire forfaitaire ou autres accessoires de rémunération ou avantages en tenant lieu.

SECTION III - DÉROGATIONS AUX DISPOSITIONS GÉNÉRALES SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

S/SECTION I - DÉROGATIONS RELATIVES À LA DURÉE LÉGALE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Art. 20.— La durée du travail effectif peut, à titre temporaire, être prolongée au-delà des limites fixées par l'article 2 et le cas échéant par l'article 7 qui précèdent, dans le cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments et compromettant la marche de l'entreprise.

Les heures de travail accomplies à ce titre sont rémunérées au tarif normal.

La faculté de prolongation ci-dessus est illimitée pendant un jour au choix du chef d'entreprise et limitée à deux (2) heures les jours suivants.

Le bénéfice de la dérogation temporaire prévue au présent article est de plein droit pour l'employeur, sous réserve de consulter les représentants du personnel et d'aviser immédiatement et préalablement l'Inspecteur du travail, sauf cas de force majeure en lui faisant connaître les circonstances justificatives, la durée et les modalités du recours à cette dérogation.

S/SECTION II - DÉROGATIONS À LA DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Art. 21.— La durée maximale hebdomadaire du travail définie à l'article 6 peut être dépassée dans les conditions suivantes :

a) - de plein droit par application des dispositions de l'article 20, ou,

b) - sur autorisation de l'Inspecteur du travail dans le cas de travaux urgents exceptionnels ou justifiés soit par un surcroît extraordinaire de travail, soit par la nécessité de maintenir ou d'accroître le niveau de production, soit par la pénurie de main-d'oeuvre. Ces travaux donneront lieu à des heures supplémentaires, dans la limite maximum de vingt et une heures supplémentaires par semaine, comportant les majorations prévues par les articles 14 et suivants.

L'Inspecteur du travail pourra refuser cette dérogation, notamment en cas de chômage, en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi.

S/SECTION III - DÉROGATIONS À LA DURÉE QUOTIDIENNE MAXIMALE DU TRAVAIL

Art. 22.— Sans préjudice des dérogations résultant des dispositions de l'article 20, un arrêté pris en Conseil des Ministres pourra prévoir les conditions dans lesquelles il sera possible pour l'ensemble des secteurs d'activité économiques ou pour certains d'entre eux seulement, de déroger au principe fixé à l'article 7 limitant à 10 heures la durée quotidienne du travail effectif. Ces dérogations ne pourront avoir pour effet de porter la durée quotidienne du travail au-delà de douze (12) heures.

Art. 23.— En aucun cas, les dérogations prévues aux articles 20 à 22 ci-dessus ne pourront s'appliquer aux apprentis ou jeunes de moins de 18 ans.

SECTION IV - DÉROGATIONS À L'INTERDICTION DU TRAVAIL PAR RELAIS OU PAR ROULEMENT ET HORAIRES INDIVIDUALISÉS

S/SECTION I - TRAVAIL PAR RELAIS OU PAR ROULEMENT

Art. 24.— L'organisation du travail par relais ou par roulement pourra être autorisée dans certaines professions, par l'inspecteur du travail, après consultation des organisations patronales et ouvrières, lorsqu'elle sera justifiée par des raisons techniques.

S/SECTION II - HORAIRES INDIVIDUALISÉS

Art. 25.— Dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, dans les offices publics, dans les professions libérales, dans les sociétés civiles, dans les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit, et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel, n'y soient pas opposés et que l'Inspecteur du travail soit préalablement informé.

Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une représentation du personnel, les horaires individualisés ne peuvent être pratiqués qu'après autorisation de l'Inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner dans la limite du nombre d'heures fixé à l'article suivant des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié concerné.

Art. 26.— En cas d'application de la pratique d'horaires individualisés tels que définis à l'article 25 ci-dessus et à défaut de dispositions différentes d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le report d'heures d'une semaine à une autre ne peut excéder trois heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de dix.

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement prévus à l'alinéa précédent doivent, pour entrer en vigueur, ne pas avoir fait l'objet d'une opposition ou des organisations syndicales non signataires qui totalisent un nombre de voix supérieur à 50 pour 100 du nombre des électeurs inscrits aux dernières élections du comité d'entreprise ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel, et doivent avant leur mise en application, avoir été communiqués à l'inspecteur du travail.

Lorsque l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée, les organisations susceptibles de s'opposer à son entrée en vigueur sont celles qui ont obtenu plus de 50 pour 100 des voix des électeurs inscrits dans le ou lesdits collèges.

S/SECTION III - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Art. 27.— Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article 25, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués.

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins 20 pour 100 à la durée légale du travail ou à la durée de travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail mensuelle est inférieure d'au moins 20 pour 100 à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Pour la détermination de la limite supérieure applicable aux horaires à temps partiel, la durée du travail à retenir est arrondie au nombre entier d'heures immédiatement supérieur à celui qui résulte de l'application des deux alinéas précédents.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de quinze (15) jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, leur rémunération est au moins égale à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel ou à mi-temps comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Art. 28.— Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit, il mentionne, notamment, la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail.

Le contrat de travail détermine également dans le cadre éventuellement prévu par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Toutefois, le nombre d'heures complémentaires effectués par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Art. 29.— Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Art. 30.— Pour ce qui concerne l'application des obligations que la législation subordonne à l'emploi d'un effectif minimum de salariés, les salariés à temps partiel au sens de l'article 27 sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail prévu à l'article 28 et la durée légale du travail ou la durée normale du travail dans l'établissement.

SECTION V - LA RÉCUPÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES

Art. 31.— En cas d'interruption collective du travail résultant soit de causes accidentelles, soit de cas de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, sinistres, intempéries, manque de matières premières), une prolongation de la journée de travail pourra être pratiquée, à titre de récupération des heures perdues dans les conditions suivantes :

- interruption d'une journée dans la semaine et la semaine suivante,
- interruption de deux jours : dans la semaine et les deux semaines suivantes,
- interruption de trois jours : dans la semaine et les trois semaines suivantes,
- interruption de quatre jours : dans la semaine et les quatre semaines suivantes,
- la récupération des interruptions collectives de travail doit s'effectuer sur les jours ouvrables et n'avoir, en aucun cas, pour effet de prolonger la durée journalière normale de travail au-delà de neuf heures.

Art. 32.— Le chef d'entreprise qui veut bénéficier des facultés de récupération prévues à l'article précédent, doit, au préalable, adresser à l'inspecteur du travail, un avis indiquant la nature, la cause, la date de l'interruption collective du travail, le nombre

d'heures perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire, ainsi que le nombre d'ouvriers auxquels s'applique cette modification.

Art. 33.— Les heures effectuées au titre de la récupération sont rémunérées au tarif normal.

SECTION VI - PRATIQUE DU SPORT DE HAUT NIVEAU

Art. 34.— Tout salarié, sportif de haut niveau, reconnu par la Commission territoriale des sports bénéficie, compte tenu des possibilités de l'entreprise, d'aménagement de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée de sa discipline sportive.

SECTION VII - PÉNALITÉS

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 35.— Tout chef d'établissement qui contrevient aux dispositions des articles 2, 6 à 11, 13 à 23 et 31 à 32 de la présente délibération est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe. Ces contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

En outre, en cas d'infractions aux dispositions des articles 6 alinéa 2, 7 alinéa 1 et 23 ci-dessus relatives au travail des enfants, le tribunal pourra faire application des dispositions de l'article 123 de la loi du 17 juillet 1986 relatives à l'affichage et à l'insertion du jugement.

Art. 36.— Tout chef d'établissement qui aura introduit la pratique des horaires individualisés pour les salariés en contravention avec les dispositions des articles 25 et 26 de la présente délibération, sera passible des contraventions de la 4^e classe. Ces contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

SECTION VIII - DISPOSITIONS FINALES

Art. 37.— Les dispositions de la présente délibération ne s'appliquent pas au personnel navigant des entreprises d'armement maritime. Dans l'attente des dispositions devant porter application de l'article 77 du Titre VIII du Livre 1^{er} de la loi du 17 juillet 1986, en ce qui concerne la durée du travail pour les personnes exerçant la profession de marin, les dispositions actuellement applicables en la matière, restent en vigueur.

Art. 38.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération, sous réserve des dispositions de l'article 37 ci-dessus, et à l'exception de l'article 4 de l'arrêté n° 349 TLS du 8 février 1961 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport et de travail aériens (personnel non navigant), complété par les définitions contenues dans l'article 2 du même arrêté.

Art. 39.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-008 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre III du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au travail de nuit et à des dispositions particulières relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU-TRAVAIL

CHAPITRE TROISIEME TRAVAIL DE NUIT DISPOSITIONS RELATIVES AUX FEMMES ET AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Article 1^{er}.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre III du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives au travail de nuit et à des dispositions particulières relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs.

SECTION I - DISPOSITIONS RELATIVES AUX FEMMES

Art. 2.— Dans les établissements industriels ou commerciaux, les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour.

Art. 3.— Dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers et dépendances de quelque nature que ce soit, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit. Tout travail entre vingt-deux heures et cinq heures est considéré comme travail de nuit au sens du présent article.

Cette interdiction n'est pas applicable aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique, ni aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Art. 4.— Le repos des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

SECTION II - DISPOSITIONS RELATIVES AUX JEUNES TRAVAILLEURS

S/SECTION I - TRAVAUX DE NUIT DES JEUNES TRAVAILLEURS

Art. 5.— Le travail de nuit est interdit pour les jeunes salariés de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans. Pour l'application du présent article, tout travail entre 20 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Le repos des jeunes travailleurs doit être d'une durée minimum de onze heures consécutives.

S/SECTION II - DÉROGATIONS

Art. 6.— A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'article précédent peuvent être accordées par l'Inspecteur du travail aux employeurs qui en font la demande.

Cette dérogation doit être motivée et accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel s'il en existe.

Art. 7.— Il peut être dérogé, sur simple préavis, aux dispositions de l'article 5 en ce qui concerne les adolescents du sexe masculin âgés de seize ans à dix-huit ans en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus.

SECTION III - PÉNALITÉS

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 8.— Toutes infractions aux dispositions des articles 2 à 5 de la présente délibération sont passibles des amendes prévues pour les contraventions de 5^e classe et le cas échéant de leur récidive, sans préjudice des dispositions prévues par l'article 123 de la loi du 17 juillet 1986 relatives à l'affichage et à l'insertion du jugement dans la presse.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions.

SECTION IV - DISPOSITIONS FINALES

Art. 9.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Art. 10.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-009 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre IV du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au repos hebdomadaire.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE QUATRIEME REPOS HEBDOMADAIRE

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre IV du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives au repos hebdomadaire.

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2.— Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié.

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

Il a lieu, en principe, le dimanche.

La durée du travail s'apprécie à la semaine. A défaut de dispositions différentes des conventions collectives, la semaine commence le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

SECTION II - DÉROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL

S/SECTION I - DÉROGATIONS PERMANENTES DE PLEIN DROIT

Art. 3.— Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les établissements appartenant aux catégories suivantes :

- 1) fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate,
- 2) hôtels, restaurants et débits de boissons,
- 3) débits de tabac,
- 4) magasins de fleurs naturelles,

- 5) hôpitaux, hospices, asiles, hôpitaux psychiatriques, maisons de retraite, dispensaires, maisons de santé, pharmacies, internats scolaires,
- 6) établissements de bains,
- 7) entreprises de journaux et d'information,
- 8) entreprises de spectacles,
- 9) musées et expositions,
- 10) entreprises de location de moyens de locomotion,
- 11) entreprises d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice,
- 12) entreprises de transport par terre, par mer, entreprises de transport et de travail aérien,
- 13) entreprises d'émission et de réception de télégraphie sans fil et de télévision,
- 14) industries où sont mises en oeuvre des matières susceptibles d'altération très rapide,
- 15) industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication,
- 16) agences de voyages,
- 17) entreprises d'animation touristique,
- 18) entreprises privées de surveillance et de gardiennage.

La nomenclature des industries comprises dans les catégories figurant aux n° 14 et n° 15 ainsi que les autres catégories d'établissements qui peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement est fixée par arrêté pris en Conseil des Ministres.

Art. 4.— Des arrêtés déterminent les établissements de vente de denrées alimentaires au détail où le repos pourra être donné le dimanche à partir de midi avec un repos compensateur par roulement et par semaine, d'un autre après-midi pour les employés âgés de moins de dix-huit ans logés chez leur patron et par roulement et par quinzaine, d'une journée entière pour les autres employés.

Art. 5.— En ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail dans les entreprises agricoles, le travail du dimanche pourra être admis par roulement. Cependant, le jour de repos devra être donné le dimanche au moins deux fois par mois.

L'ouvrier ayant travaillé le dimanche ou les jours fériés pour assurer les soins aux animaux aura droit à un repos compensateur ou à un congé supplémentaire égal au temps passé le dimanche ou jour férié. Ce repos ou ce congé devront être pris dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Les jours de congé supplémentaires correspondant au repos compensateur devront être groupés et pourront être cumulés avec le congé annuel.

S/SECTION II - DÉROGATIONS DE CARACTÈRE TEMPORAIRE SUR AUTORISATION ADMINISTRATIVE

Art. 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 pendant toute l'année ou à certaines époques de l'année seulement :

- a) soit un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement,

- b) soit du dimanche midi au lundi midi à tout le personnel de l'établissement,
- c) soit le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- d) soit par roulement à tout ou partie du personnel.

Les autorisations nécessaires doivent être demandées conformément aux prescriptions des articles ci-après. Elles ne pourront être accordées que pour une durée limitée.

Art. 7.— Lorsqu'un établissement quelconque veut bénéficier de l'une des dérogations prévues à l'article précédent, il est tenu d'adresser, au Ministre chargé du travail, une demande accompagnée des justifications et de l'avis des délégués syndicaux et du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Le Ministre chargé du travail doit demander d'urgence l'avis du Maire de la Commune.

Ces avis doivent être donnés dans le délai d'un mois.

Le Ministre chargé du travail statue ensuite par arrêté motivé pris après avis de l'Inspecteur du travail.

L'autorisation peut être retirée si les conditions qui l'avaient motivée viennent à faire défaut. L'arrêté qui prononce le retrait est soumis aux mêmes formalités que l'arrêté d'autorisation.

Art. 8.— L'autorisation accordée à un établissement en vertu de l'article ci-dessus pourra être étendue aux établissements de la même localité, ayant le même genre d'activité, 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.

Lorsqu'un établissement veut bénéficier de l'extension ci-dessus visée, il doit adresser une demande, à cet effet, au Ministre chargé du travail.

Art. 9.— Le Ministre chargé du travail statue sur les demandes formulées par un arrêté motivé qu'il notifie aux établissements intéressés.

SECTION III - DÉROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS HEBDOMADAIRE

Art. 10.— Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos pourra être supprimé les dimanches de fête locale ou correspondant à une escale touristique de moins de 48 heures, par un arrêté municipal.

Le nombre de ces dimanches ne pourra excéder six par an.

Avis de ces suppressions sera adressé, par l'autorité qui aura pris la décision, à l'Inspecteur du travail.

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 travail mensuel, ou à la valeur de la journée de travail effective si l'intéressé est payé à la journée ou à l'heure.

L'arrêté municipal doit mentionner les conditions dans lesquelles le repos compensateur sera accordé, soit collectivement, soit par roulement dans une période qui ne pourra excéder la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête locale, le repos compensateur sera donné le jour de cette fête.

Art. 11.— Les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail pourront 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.

Avis immédiat de ces suspensions sera donné à l'Inspecteur du travail.

Les heures de travail ainsi effectuées le jour du repos hebdomadaire seront considérées comme heures supplémentaires.

Art. 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 de ces travaux.

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

Les dérogations prévues par le présent article ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et aux femmes.

Avis immédiat de ces suspensions doit être donné à l'Inspecteur du travail.

Art. 13.— Les gardiens et concierges auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné doivent avoir un repos compensateur.

La dérogation prévue par le présent article n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Art. 14.— Dans tout établissement 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 fraisage, au nettoyage des locaux industriels, aux soins à donner aux animaux et généralement à tous les travaux d'entretien qui doivent être faits nécessairement le jour du 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 du paragraphe précédent, un repos compensateur doit être donné à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée.

La dérogation prévue par le présent article n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et aux femmes.

Art. 15.— Le repos hebdomadaire des spécialistes occupés aux fabrications ou opérations continues, dans les usines à marche continue pourra être en partie différé, 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 travailleur ait le plus possible de repos le dimanche.

Les conventions collectives et les accords collectifs de travail peuvent fixer la durée maximum de la période prévue à l'alinéa précédent. A défaut, celle-ci ne pourra dépasser douze semaines.

Art. 16.— Des arrêtés pris en Conseil des Ministres, après avis de l'Inspecteur du travail et consultation des syndicats patronaux et travailleurs intéressés, pourront autoriser les établissements industriels ne fonctionnant que pendant une partie de l'année, à différer le repos hebdomadaire de leur personnel dans les conditions prévues à l'article précédent, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au minimum de deux jours par mois, autant que possible le dimanche.

Art. 17.— Les exploitations du secteur primaire ayant à répondre à certains moments à un surcroît exceptionnel de travail pourront suspendre le repos hebdomadaire sous réserve d'accorder un repos compensateur dans le mois qui suit.

Art. 18.— Lorsqu'en vertu des dérogations prévues à la présente section, un employeur ne donne pas à son personnel le repos hebdomadaire par période de sept jours, il est tenu d'ouvrir un registre particulier dans lequel il indique le régime du repos appliqué à ce personnel.

Lorsqu'en vertu des mêmes dérogations, le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel en même temps, le registre doit faire connaître pour chaque salarié, le jour et, éventuellement, les fractions de journées choisies pour le repos.

SECTION IV - DES ÉQUIPES DE SUPPLÉANCE

Art. 19.— Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les entreprises industrielles, fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution et d'encadrement composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de suppléer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci en fin de semaine, sont autorisées à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche.

L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'Inspecteur du travail, donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 pour 100 par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Art. 20.— La durée journalière du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance mentionnées à l'article 19 ci-dessus peut atteindre douze heures lorsque la durée de la période de

recours à ces équipes n'excède pas quarante-huit heures consécutives. Dans le cas où cette durée est supérieure à quarante huit heures, la journée de travail des salariés concernés ne peut excéder dix heures.

Art. 21.— Lorsque la dérogation est utilisée en vertu d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le cadre prévu au premier alinéa de l'article 19, l'autorisation de dépasser la durée maximale journalière de travail de dix heures doit être demandée le cas échéant à l'Inspecteur du travail, accompagnée des justifications nécessaires et de l'avis des délégués syndicaux et du Comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe.

La même procédure s'applique aux demandes d'autorisation présentées à l'Inspecteur du travail en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant l'utilisation de la dérogation stipulée par convention ou accord étendu.

SECTION V - PÉNALITÉS

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 22.— Les infractions aux dispositions des articles 2, 4 à 6 et 10 à 21 de la présente délibération et des arrêtés pris pour leur application, sont passibles des amendes prévues pour les contraventions de la 4e classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise ou de l'établissement concernés par la ou les infractions constatées.

SECTION VI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 23.— Les dispositions de la présente délibération ne s'appliquent pas au personnel navigant des entreprises d'armement maritime. Dans l'attente de la délibération devant porter application de l'article 77 du Titre VIII du Livre 1er de la loi du 17 juillet 1986, en ce qui concerne les repos, pour les personnes exerçant la profession de marin, les dispositions actuellement applicables en la matière restent en vigueur.

Art. 24.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération, sous réserve des dispositions de l'article 23 ci-dessus.

Art. 25.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-010 AT du 17 janvier 1991 traitant des jours fériés et portant application des dispositions du Chapitre V du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relatives à la journée du 1er mai.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Éducation, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE CINQUIEME JOURNEE DU 1er MAI ET AUTRES JOURS FERIES

Article 1er.— La présente délibération traite des jours fériés et fixe les modalités d'application du Chapitre V, Titre II, du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives au 1er mai.

SECTION I - JOURS FÉRIÉS

S/SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2.— Outre le 1er mai, fête du Travail reconnue fête légale, sont reconnus comme jours fériés par la réglementation du travail, les jours suivants :

- le 1er Janvier (Jour de l'An)
- le 5 Mars (Arrivée de l'Évangile)
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- le 8 Mai (Fête de la Victoire 1945)
- le Lundi de Pentecôte
- le 8 Septembre (Fête de l'Autonomie interne)
- le 14 Juillet (Fête nationale)
- l'Assomption
- le 1er Novembre (la Toussaint)
- le 11 Novembre (l'Armistice)
- le 25 Décembre (Jour de Noël)

Art. 3.— Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Art. 4.— Les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de dix-huit ans, ne peuvent être employés le 1er mai et les jours de fêtes reconnus par la réglementation du travail, 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 les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

S/SECTION II - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À LA JOURNÉE DU 1er MAI

Art. 5.— Le 1er mai est jour férié, chômé et payé.

Art. 6.— Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires.

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

Art. 7.— Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Art. 8.— L'indemnité de privation de salaire pour la journée du 1er mai prévue à l'article 6 est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'entreprise.

SECTION II - PÉNALITÉS (articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 9.— Toutes infractions aux articles 3 à 8 de la présente délibération sont passibles des amendes prévues pour les contraventions de 4^e classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ou rémunérés.

En cas d'infraction aux dispositions de l'article 4, le tribunal peut en outre faire application des dispositions de l'article 123 alinéas 1^{er} et 2 de la loi du 17 juillet 1986, relatives à l'application et à l'insertion du jugement.

SECTION III - DISPOSITION FINALE

Art. 10.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-011 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre VI du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative aux congés annuels et autres.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE SIXIEME CONGES ANNUELS

Article 1^{er}.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre VI du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives aux congés annuels et autres.

Art. 2.— Tout salarié a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail ou, pour les marins, trois jours par mois de service.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Art. 3.— L'indemnité afférente au congé prévu à l'article précédent est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période pendant laquelle il a acquis ses droits à congé, y compris l'indemnité de congé de l'année précédente. Cette indemnité 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.

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

La valeur de ces avantages et prestations en nature ne peut être inférieure à celle qui est fixée par arrêté pris en Conseil des Ministres.

Art. 4.— 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 trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Art. 5.— 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 six premiers mois d'absence pour maladie, les périodes de repos des femmes en couches 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 période de travail effectif.

Art. 6.— 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.

Les mères de famille salariées, âgées de plus de vingt et un ans ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et âgé de moins de seize ans.

Art. 7.— La durée du congé fixée par l'article 2 de la présente délibération est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de service continu ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-six jours ouvrables le total exigible.

Art. 8.— Tout salarié a droit, à l'occasion des événements familiaux ci-dessous, à un congé supplémentaire.

Ces congés peuvent être consécutifs ou non, mais doivent être inclus dans une période de huit jours entourant l'événement envisagé. La rémunération du congé est à la charge de l'employeur et doit être égale à l'ensemble des salaires et avantages que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

- Quatre jours pour le mariage du salarié,
- Un jour pour le mariage d'un enfant,
- Trois jours pour chaque naissance survenue au foyer,
- Deux jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- Un jour pour le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur.

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Art. 9.— Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats individuels de travail, ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

Art. 10.— A défaut de convention ou accord collectif de travail, la période de congés payés est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du Comité d'entreprise.

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

Art. 11.— Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Cependant, la durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition d'accord parties.

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, avec l'agrément des salariés.

Art. 12.— Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assureraient des indemnités d'un montant plus élevé.

Art. 13.— 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 de l'article 3.

En dehors de ce cas, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé.

Art. 14.— Lorsque la durée de la fermeture annuelle éventuelle d'un établissement dépasse la durée réglementaire des congés annuels, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés.

Art. 15.— *Pénalités*
(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Les infractions aux articles 2 à 8, 10, 11, 13 et 14 de la présente délibération ainsi qu'aux règlements éventuels pris pour leur application seront passibles des amendes prévues pour les contraventions de la 5^e classe, et le cas échéant de leur récurrence.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

Art. 16.— *Dispositions finales*

Les dispositions de la présente délibération autres que celles de l'article 2 alinéa 1 ne s'appliquent pas au personnel navigant des entreprises d'armement maritime. Dans l'attente des dispositions devant porter application de l'article 77 du Titre VIII du Livre 1^{er} de la loi du 17 juillet 1986, en ce qui concerne les congés, pour les personnes exerçant la profession de marin, les dispositions actuellement applicables en la matière, restent en vigueur.

Art. 17.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération, sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus.

Art. 18.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-012 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre VII du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la protection de la maternité.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

**TITRE DEUXIEME
REGLEMENTATION DU TRAVAIL**

**CHAPITRE SEPTIEME
PROTECTION DE LA MATERNITE**

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre VII du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives à la protection de la maternité.

Art. 2.— L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions de l'article 3 ci-dessous, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

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

Art. 3.— Les dispositions de l'article 2 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi, de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

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

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

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

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

Art. 4.— Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article 7 de la présente délibération, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article 7 dernier alinéa ci-dessous, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse.

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

Art. 5.— Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente, peut quitter le travail sans délai de congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture de contrat.

Art. 6.— Dans les établissements de quelque nature que ce soit, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ou chez les particuliers, il est interdit d'occuper les femmes pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement telle que définie au premier alinéa de l'article 35 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail.

Il est également interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la loi susvisée.

Art. 7.— A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption du service puisse être considérée comme une cause de

rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant seize semaines, soit six semaines en prénatal et dix semaines en post-natal.

Cette durée peut être prolongée dans la limite de vingt et un jours dans les cas suivants :

- maladie de la mère liée à la grossesse ou aux couches,
- prématurité du nourrisson,
- naissances multiples.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur prévue pour l'un des motifs prévus à l'article 4 ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au présent article.

Art. 8.— Pendant une période de quinze mois 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.

Dans la limite d'une heure par jour, le temps d'allaitement est rémunéré.

Cette heure est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises par les mères aux heures fixées d'accord entre elles et l'employeur.

A défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période.

Art. 9.— *Pénalités*
(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Est passible des amendes prévues pour les contraventions de 5^e classe et le cas échéant de leur récidive l'employeur qui contrevient aux dispositions des articles 2 à 4 et 6 à 8 de la présente délibération.

Art. 10.— *Dispositions finales*

Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Art. 11.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-013 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à l'Hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE HUITIEME HYGIENE - SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

A - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives aux dispositions générales en matière d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail, sans préjudice des autres délibérations qui seront prises au fur et à mesure des nécessités constatées, pour l'application des mêmes dispositions législatives, en ce qui concerne les prescriptions particulières relatives à certaines professions ou à certains types de travail, ou à l'organisation et au fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

SECTION I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 2.— La présente délibération est applicable aux entreprises et établissements assujettis aux dispositions de la loi n° 86-845 du 17 Juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et des Tribunaux du Travail en Polynésie Française, sous réserve des exceptions prévues à l'article 3.

Art. 3.— Ne sont pas soumises aux dispositions de l'article 1er en raison du caractère particulier de leur activité :

- 1°) les mines et carrières et leurs dépendances,
- 2°) les entreprises de transport par eau et par air dont les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail sont fixées par des dispositions spéciales.

Toutefois, ces dispositions peuvent être rendues applicables en tout ou en partie aux entreprises ou établissements mentionnés à l'alinéa précédent ou à certaines parties de ceux-ci par arrêtés pris en Conseil des Ministres qui déterminent leurs conditions d'application.

SECTION II - HYGIÈNE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 4.— Les établissements et locaux mentionnés à l'article 2 doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel et être à l'abri des eaux.

S/SECTION 1 - NETTOYAGE

Art. 5.— Les locaux de travail et leurs annexes sont régulièrement entretenus et nettoyés; ils doivent en outre être exempts de tout encombrement.

Art. 6.— Les emplacements affectés au travail doivent être tenus en état constant de propreté.

Le sol doit être nettoyé au moins une fois par jour.

Dans les établissements ou parties d'établissements où le travail n'est pas organisé d'une façon ininterrompue de jour et de nuit, le nettoyage doit être effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail.

Lorsqu'il n'est pas effectué par du personnel spécialisé, le temps consacré à ce nettoyage est inclus dans le temps de travail.

Le nettoyage doit être fait soit par aspiration soit par tous autres procédés ne soulevant pas des poussières, tels que le lavage, l'usage de brosses ou linges humides.

Les murs et les plafonds doivent être nettoyés fréquemment.

Les enduits doivent être refaits toutes les fois qu'il est nécessaire.

Art. 7.— Dans les locaux où l'on travaille les matières organiques altérables, le sol doit être imperméable et toujours bien nivelé. Les murs doivent être recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.

Les murs et le sol doivent être nettoyés journalièrement avec une solution désinfectante.

Un lessivage à fond avec la même solution doit être fait au moins une fois par an.

Les résidus putrescibles ne doivent jamais séjourner dans les locaux affectés au travail et doivent être enlevés au fur et à mesure, à moins qu'ils ne soient déposés dans des récipients métalliques, hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour.

S/SECTION 2 - INSTALLATIONS SANITAIRES

Art. 8.— Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des W.C. et, le cas échéant, des douches.

Art. 9.— Les vestiaires collectifs et les lavabos doivent être installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires et lavabos doivent permettre un nettoyage efficace.

Ces locaux doivent être aérés conformément aux dispositions des articles 28 à 36.

Ils doivent être tenus en état constant de propreté.

Art. 10.— Les vestiaires collectifs doivent être pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables.

Lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires doivent comprendre un compartiment réservé à ces vêtements.

Les armoires individuelles doivent être munies d'une serrure ou d'un cadenas.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations nettement séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Art. 11.— Les lavabos sont à eau courante à raison d'un robinet pour cinq salariés au plus.

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs; ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

Art. 12.— Il doit y avoir un W.C. et un urinoir pour dix hommes et un W.C. pour dix femmes.

Ils ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Convenablement éclairés, aménagés et ventilés de manière à ne dégager aucune odeur, ils doivent être clos par des portes pleines munies d'un dispositif de fermeture intérieure (ou munis d'un loquet) décondamnables de l'extérieur.

Le sol et les parois seront en matériaux imperméables.

Les effluents doivent être évacués conformément aux règlements sanitaires.

Les W.C. doivent être nettoyés au moins une fois par jour.

Art. 13.— Des douches à raison d'au moins une pomme pour huit personnes concernées doivent être mises à la disposition des travailleurs dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres et salissants dont la liste est fixée par arrêté du Président du Gouvernement du territoire sur proposition du Ministre chargé du travail.

Le sol et les parois du local affecté aux douches doivent permettre un nettoyage efficace. Le local doit être tenu en état constant de propreté.

Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif.

Art. 14.— Lorsque l'aménagement des vestiaires, des lavabos et des douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être effectué dans les conditions fixées par les articles de la présente délibération, le Chef du Service de l'Inspection du Travail peut, sur demande du chef d'établissement, dispenser celui-ci de certaines obligations prévues aux articles précités à condition que les mesures nécessaires soient prises pour assurer aux salariés des conditions d'hygiène convenables.

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, doit être joint à la demande.

Les installations sanitaires doivent répondre aux règlements d'urbanisme et d'hygiène.

S/SECTION 3 - BOISSONS ET REPAS

Art. 15.— Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, et en général à toute personne ayant autorité sur le personnel, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements soumis à la présente réglementation, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcoolisées ou fermentées.

Toutefois, l'introduction en quantité limitée de boissons fermentées (vin, bière) destinées à être exclusivement consommées au cours des repas pris au sein de l'entreprise, pourra être autorisée par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. L'inspecteur du Travail en sera avisé par l'employeur.

Art. 16.— 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, de séjourner dans les établissements ou sur les lieux de travail, toute personne en état d'ivresse.

Art. 17.— Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau fraîche pour la boisson.

Art. 18.— Dans le cas où des conditions particulières de travail entraînent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu, en outre, de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

L'inspecteur du Travail pourra demander que cette liste soit complétée après avis du Médecin du Travail.

Le choix des boissons et le choix des aromatisants, qui doivent titrer moins d'un degré d'alcool et être non toxiques, sont fixés en tenant compte des souhaits exprimés par les salariés.

L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons qui doit être à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène.

L'employeur doit, en outre, veiller à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons, et surtout à éviter toute contamination.

Art. 19.— Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Art. 20.— Dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur est tenu après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, de mettre à leur disposition un local de restauration.

Ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant, comporter un robinet d'eau potable fraîche et chaude pour 10 usagers, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

Dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25 et supérieur à 10, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Par dérogation à l'article 19, cet emplacement peut sur autorisation de l'inspecteur du Travail et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité qui y est développée ne comporte pas l'emploi de substances ou de préparations dangereuses.

Après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement et des équipements qui y sont installés.

S/SECTION 4 - HÉBERGEMENT

Art. 21.— La surface et le volume habitables des locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 mètres carrés et 15 mètres cubes par personne. Les parties de locaux d'une hauteur inférieure à 1,90 mètre ne sont pas comptées comme surface habitable.

Ces locaux doivent être aérés d'une façon permanente.

Ils doivent être équipés de fenêtres ou autres ouvrants de surface transparente donnant directement sur l'extérieur.

Le travailleur doit pouvoir clore le logement et y accéder librement.

Les pièces à usage de dortoir ne doivent être occupées que par des personnes de même sexe.

Art. 22.— Les équipements et caractéristiques des locaux affectés à l'hébergement doivent permettre d'éviter les condensations et les températures excessives.

Les installations électriques doivent être conformes aux dispositions réglementaires.

Art. 23.— Il est interdit d'héberger le personnel dans les locaux affectés à un usage industriel ou commercial.

Art. 24.— Les revêtements des sols et des parois des locaux affectés à l'hébergement doivent permettre un entretien efficace et être refaits chaque fois que la propreté l'exige.

Art. 25.— Les locaux affectés à l'hébergement doivent être maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène.

Art. 26.— Des lavabos ainsi que des serviettes et du savon doivent être mis à la disposition du personnel hébergé, à raison d'un lavabo pour trois personnes.

Des W.C. et des urinoirs sont installés à proximité des pièces destinées à l'hébergement.

S/SECTION 5 - SIÈGES

Art. 27.— Un siège approprié et adapté aux exigences de la tâche est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail, ou à proximité, lorsque l'exécution du travail est compatible avec la position assise ou semi-assise (position assis-debout), continue ou intermittente.

S/SECTION 6 - AÉRATION - ASSAINISSEMENT

Art. 28.— Dans les locaux où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à :

- maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des salariés,
- éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

Art. 29.— Dans les locaux, à l'exception des locaux sanitaires, où la pollution n'est liée qu'à la présence humaine, l'aération doit avoir lieu soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente. Dans ce dernier cas, les locaux doivent comporter des ouvrants donnant directement sur l'extérieur et dont les dispositifs de commande sont accessibles aux occupants.

L'aération exclusive par ouverture de fenêtre ou autres ouvrants donnant directement sur l'extérieur, est autorisée lorsque le volume par occupant est égal ou supérieur à :

- a) 15 mètres cubes pour les bureaux ainsi que pour les locaux où est effectué un travail physique léger,
- b) 24 mètres cubes pour les autres locaux.

Les locaux réservés à la circulation et les locaux qui ne sont occupés que de manière épisodique peuvent être ventilés par l'intermédiaire des locaux adjacents à pollution non spécifique sur lesquels ils ouvrent.

Art. 30.— Dans les locaux visés à l'article 29, le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant est fixé dans le tableau ci-après :

DÉSIGNATION DES LOCAUX	DÉBIT MINIMAL d'air neuf par occupant (en mètres cubes par heure)
Bureaux, locaux sans travail physique	25
Locaux de restauration, locaux de vente, locaux de réunion	30
Ateliers et locaux avec travail physique léger	45
Autres ateliers et locaux	60

Art. 31.— L'air envoyé après recyclage dans les locaux à pollution non spécifique doit être filtré.

L'air recyclé n'est pas pris en compte pour le calcul du débit minimal d'air neuf prévu dans le tableau figurant à l'article 30.

En cas de panne du système d'épuration ou de filtration, le recyclage doit être arrêté.

L'air pollué d'un local à pollution spécifique ne doit pas être envoyé après recyclage dans un local à pollution non spécifique.

Art. 32.— Dans les locaux dans lesquels des substances dangereuses ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides, dans les locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes et dans les locaux sanitaires, lorsque l'aération est assurée par des dispositifs de ventilation, les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l'atmosphère inhalée par une personne, évaluées sur une période de huit heures, ne doivent pas dépasser respectivement 10 et 5 milligrammes par mètre cube d'air.

Des arrêtés pris en Conseil des Ministres déterminent le cas échéant :

- 1°) D'autres limites que celles qui sont fixées au premier alinéa ci-dessus pour certaines variétés de poussières,
- 2°) Des valeurs limites pour des substances telles que certains gaz, aérosols liquides ou vapeurs et pour des paramètres climatiques.

Ces prescriptions peuvent limiter ou interdire le recyclage en fonction des substances ou des locaux utilisés.

Art. 33.— Pour chaque local visé à l'article 32, la ventilation doit être réalisée et son débit déterminé en fonction de la nature et de la quantité des polluants ainsi que, le cas échéant, de la quantité de chaleur à évacuer, sans que le débit minimal d'air neuf puisse être inférieur aux valeurs fixées à l'article 30.

Art. 34.— Les émissions sous forme de gaz, vapeurs, aérosols de particules solides ou liquides, de substances insalubres, gênantes ou dangereuses pour la santé des travailleurs doivent être supprimées lorsque les techniques de production le permettent.

Dans le cas contraire, elles doivent être captées au fur et à mesure de leur production, au plus près de leur source d'émission et aussi efficacement que possible, notamment en tenant compte de la nature, des caractéristiques et du débit des polluants ainsi que des mouvements de l'air.

Toutefois, s'il n'est techniquement pas possible de capter à leur source la totalité des polluants, les polluants résiduels doivent être évacués par la ventilation générale du local.

Les installations de captage et de ventilation doivent être réalisées de telle sorte que les concentrations dans l'atmosphère ne soient dangereuses en aucun point pour la santé et la sécurité des travailleurs et qu'elles restent inférieures aux valeurs limites fixées à l'article 32.

Art. 35.— L'air provenant d'un local visé à l'article 32 ne peut être recyclé que s'il est efficacement épuré.

Les installations de recyclage doivent comporter un système de surveillance permettant de déceler les défauts des dispositifs d'épuration. En cas de défaut, les mesures nécessaires sont prises par l'employeur pour maintenir le respect des valeurs limites définies à l'article 32, le cas échéant, en arrêtant le recyclage.

Art. 36.— Le chef d'établissement doit maintenir l'ensemble des installations mentionnées dans la présente sous-section en bon état de fonctionnement et en assurer régulièrement le contrôle.

Le chef d'établissement indique dans une consigne d'utilisation les dispositions prises pour la ventilation et fixe les mesures à prendre en cas de panne des installations.

Art. 37.— L'inspecteur du travail peut prescrire au chef d'établissement de faire procéder par une personne ou un organisme agréé, aux contrôles et aux mesures permettant de vérifier le respect des dispositions des articles 30 à 36.

Le chef d'établissement choisit la personne ou l'organisme agréé sur une liste dressée par le Ministre chargé du travail.

Le chef d'établissement justifie qu'il a saisi l'organisme agréé dans les quinze jours suivant la date de demande de vérification et transmet à l'inspecteur du travail les résultats qui lui sont communiqués dans les dix jours qui suivent cette communication.

Art. 38.— Des arrêtés pris en Conseil des ministres après avis du comité technique consultatif fixent :

- a) les conditions et modalités d'agrément des organismes mentionnés à l'article 37,
- b) les méthodes de mesure de concentration, de débit, d'efficacité de captage, de filtration et d'épuration,
- c) la nature et la fréquence du contrôle des installations mentionnées au premier alinéa de l'article 36.

Art. 39.— Dans les puits, conduites de gaz, canaux, conduits de fumée, cuves, réservoirs, citernes, fosses, galeries et dans les lieux où il n'est pas possible d'assurer de manière permanente le respect des dispositions de la présente sous-section, les travaux ne doivent être entrepris qu'après vérification de l'absence de risque pour l'hygiène et la sécurité des travailleurs et, le cas échéant, après assainissement de l'atmosphère et vidange du contenu.

Pendant l'exécution des travaux la ventilation doit être réalisée, selon le cas, suivant les prescriptions définies à l'article 30 ou à l'article 32, de manière à maintenir la salubrité de l'atmosphère et à en assurer un balayage permanent.

Art. 40.— Si l'exécution des mesures de protection collective prévues aux articles 28 à 39 est reconnue impossible, des équipements de protection individuelle doivent être mis à la disposition du personnel.

Ces équipements doivent être choisis et adaptés en fonction de la nature des travaux à effectuer et doivent présenter des caractéristiques d'efficacité compatibles avec la nature du risque auquel les travailleurs sont exposés. Ils ne doivent pas les gêner dans leur travail ni, autant qu'il est possible, réduire leur champ visuel.

Le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour que ces équipements soient effectivement utilisés, pour qu'ils soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

Art. 41.— L'atmosphère des locaux affectés au travail et de leurs dépendances doit être tenue constamment à l'abri de toute émanation provenant d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisances ou toute autre source d'infection.

Dans les établissements qui déversent les eaux résiduelles ou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'égout et l'établissement doit être munie d'un intercepteur hydraulique. Cet intercepteur hydraulique doit être fréquemment nettoyé, et sa garde d'eau doit être assurée en permanence.

S/SECTION 7 - ECLAIRAGE

Art. 42.— Les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances et notamment les passages et escaliers doivent être éclairés dans des conditions suffisantes pour assurer la sécurité du travail et de la circulation.

Art. 43.— Dans les zones de travail, les niveaux d'éclairage des postes de travail doivent être adaptés à la nature et à la précision des travaux effectués.

Art. 44.— L'éclairage des voies de circulation dans l'entreprise, à l'extérieur des locaux doit, pendant les heures de travail, être suffisant pour assurer la sécurité de la circulation.

Art. 45.— Les postes de travail situés à l'intérieur des locaux de travail doivent être protégés du rayonnement solaire gênant soit par la conception des ouvertures, soit par des protections fixes ou mobiles appropriées.

Art. 46.— Les dispositions appropriées doivent être prises pour protéger les travailleurs contre l'éblouissement et la fatigue visuelle provoqués par des surfaces à forte luminance ou par des rapports de luminance trop importants entre surfaces voisines.

Art. 47.— Toutes dispositions doivent être prises afin que les travailleurs ne puissent se trouver incommodés par les effets thermiques dus au rayonnement des sources d'éclairage mises en oeuvre.

Les sources d'éclairage doivent être aménagées ou installées de façon à éviter tout risque de brûlure.

Art. 48.— Les organes de commande d'éclairage doivent être d'accès facile. Dans les locaux aveuglés, ils doivent être munis de voyants lumineux.

Art. 49.— Le matériel d'éclairage doit pouvoir être entretenu aisément.

S/SECTION 8 - AMBIANCE ACOUSTIQUE

Art. 50.— Les chefs d'entreprise sont tenus de maintenir l'intensité des bruits supportés par les salariés à un niveau compatible avec leur santé par la réduction de l'intensité des bruits à leur source d'émission, l'isolement des ateliers aux postes de travail bruyants, l'insonorisation des locaux ou la mise en œuvre de techniques ou de tous autres moyens appropriés.

Le niveau de bruit maximum tolérable sera fixé par un arrêté pris en Conseil des ministres.

L'Inspecteur du travail peut prescrire au chef d'établissement de faire procéder à des mesures d'intensité globale et des mesures spectrales de bruits par un organisme agréé par voie d'arrêté du Président du Gouvernement du territoire, sur proposition du Ministre chargé du travail.

Art. 51.— Dans le cas où l'exécution des mesures de protection collective prévues à la présente section seront reconnues impossibles, des appareils de protection individuelle appropriés seront mis à la disposition des travailleurs. L'employeur devra, le cas échéant, prendre toutes dispositions pour que ces protecteurs soient utilisés.

Art. 52.— Le chef d'entreprise devra prendre toutes les mesures utiles pour que ces appareils soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

SECTION III - SÉCURITÉ

Art. 53.— Les établissements et locaux 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.

L'organisation du travail, les techniques employées, les matériels, outils, engins ou produits utilisés doivent être appropriés pour garantir la sécurité des travailleurs.

S/SECTION 1 - RISQUES DE CHUTE

Art. 54.— Les puits, fosses, trappes et ouvertures des descentes, les cuves, bassins et réservoirs doivent être installés ou protégés de manière à empêcher les travailleurs d'y tomber.

Art. 55.— Les passerelles, baies ou ouvertures donnant sur le vide, planchers en encorbellement, plates-formes en surélévation, ainsi que leurs moyens d'accès, doivent être construits, installés ou protégés de façon telle que les salariés appelés à les utiliser ne soient pas exposés à des risques de chute.

Art. 56.— Les échafaudages doivent être munis sur leurs côtés extérieurs :

- 1° - de garde-corps constitués de deux lisses placées l'une à un mètre et l'autre à quarante-cinq centimètres au-dessus du plancher,
- 2° - de plinthes d'une hauteur d'au moins quinze centimètres.

Le bord intérieur du plancher de l'échafaudage ne doit pas être éloigné de plus de vingt centimètres de la construction, sous réserve que l'échafaudage comporte sur le côté intérieur, un garde-corps constitué par une lisse placée à une hauteur comprise entre 70 et 90 cm au-dessus du plancher, et une plinthe de 15 cm de hauteur au moins. Toutefois, celle-ci pourra être enlevée lorsque sa présence sera incompatible avec la nature des travaux exécutés ; dans ce cas, la sécurité des travailleurs devra être assurée au moyen d'équipements individuels de protection contre les chutes.

Art. 57.— Les ponts volants et les passerelles utilisés notamment pour le chargement des navires et bateaux doivent former un tout rigide et être munis de garde-corps des deux côtés constitués comme indiqué aux 1° et 2° de l'article 56 ci-dessus.

Art. 58.— Les escaliers doivent être solides et maintenus en parfait état. Ils doivent être constitués soit en matériaux incombustibles, soit en bois dur de 35 mm au moins d'épaisseur protégé par un revêtement d'efficacité suffisante. Ils doivent être munis de rampes ou mains courantes des deux côtés, lorsqu'ils ont une largeur au moins égale à 1,50 m.

S/SECTION 2 - OBJETS PESANTS

Art. 59.— Un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kg que s'il a été reconnu apte par le médecin du travail.

Il doit avoir reçu une formation appropriée.

S/SECTION 3 - MACHINES ET APPAREILS DANGEREUX

Art. 60.— Les salles des machines génératrices et des machines motrices ne sont accessibles qu'aux personnels affectés à la conduite et à l'entretien de ces machines.

Les passages entre les machines, mécanismes, outils mus mécaniquement ont une largeur d'au moins 80 cm, le sol des intervalles est nivelé.

Art. 61.— Les pièces mobiles suivantes des machines et transmissions : bielles et volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif protecteur ou séparées des ouvriers, à moins qu'elles ne soient hors de portée de la main.

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

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

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

Art. 62.— Indépendamment des mesures de sécurité prescrites aux articles 53 et 61 de la présente délibération et applicables en tous cas aux pièces mobiles de machines, câbles et courroies spécifiés auxdits articles, les autres pièces mobiles de machines, ainsi que les câbles et courroies dans les cas où ils sont reconnus dangereux, doivent être munis de dispositifs protecteurs.

Pour les machines-outils à instruments tranchants tournant à grande vitesse, telles que les machines à scier, fraiser, raboter, découper, hacher, les cisailles, coupe-chiffons et autres engins semblables, la partie non travaillante des instruments tranchants doit être protégée.

Les machines indiquées à l'alinéa précédent doivent être, en outre, disposées, protégées ou utilisées de telle façon que les ouvriers ne puissent toucher involontairement, de leur poste de travail, même la partie travaillante des instruments tranchants.

Art. 63.— Les presses à mouvement alternatif de tous systèmes, mues mécaniquement et utilisées à des travaux automatiques, doivent être disposées, protégées, commandées ou utilisées de façon telle que les opérateurs ne puissent, de leur poste, atteindre, même volontairement, les organes de travail en mouvement.

En cas de réparation d'un organe mécanique quelconque de la presse ou du dispositif de protection de commande ou d'utilisation, l'arrêt de la machine doit être assuré dans tous les cas par la suppression de la liaison entre cette dernière et la force qui l'anime et, chaque fois que la nature du travail ne s'y oppose pas, par le blocage de l'embrayage ou du volant, ainsi que du coulisseau s'il y a lieu. Il en est de même en ce qui concerne les opérations de nettoyage et de mise en place des organes mécaniques à l'arrêt.

Art. 64.— Chaque machine mentionnée à l'article 63 fait l'objet de visites générales périodiques trimestrielles, afin que soit décelée en temps utile, de façon qu'il puisse y être porté remède, toute défectuosité susceptible d'occasionner un accident.

Toutefois la périodicité des visites peut être réduite jusqu'à un mois, sur mise en demeure de l'Inspecteur du travail.

Les visites sont effectuées par un personnel spécialement désigné par le chef d'établissement et sous la responsabilité de celui-ci.

Le résultat des visites est consigné sur un registre de sécurité ouvert par le chef d'établissement et tenu constamment à la disposition de l'Inspecteur du travail et du comité de sécurité de l'établissement, s'il en existe.

Art. 65.— Autant que possible aucun ouvrier ne doit être habituellement occupé à un travail quelconque dans le plan de rotation ou aux abords immédiats d'un volant, d'une meule ou de tout autre engin pesant et tournant à grande vitesse.

Toute meule tournant à grande vitesse doit être montée ou enveloppée de telle sorte qu'en cas de rupture, ses fragments soient retenus soit par les organes de montage, soit par l'enveloppe.

Une inscription très apparente placée auprès des volants, des meules et de tout autre engin pesant et tournant à grande vitesse indique le nombre de tours par minute qui ne doit pas être dépassé.

Art. 66.— Les machines à travailler le bois dites dégauchisseuses sont pourvues d'un arbre porte-lames à section circulaire.

Art. 67.— Les scies à tronçonner doivent être munies d'un dispositif évitant la rotation et le rejet de la pièce en cours de sciage.

Les scies circulaires à table sont munies d'un couteau diviseur réglable fixé immédiatement en arrière de la scie et dans le plan de celle-ci.

Art. 68.— La mise en train et l'arrêt collectifs des machines actionnées par la même commande doivent être toujours précédés d'un signal convenu.

Art. 69.— L'appareil d'arrêt des machines motrices est toujours placé en dehors de la zone dangereuse et de telle façon que leurs conducteurs puissent l'actionner facilement et immédiatement.

Les conducteurs de machines-outils, métiers, etc., ont à leur portée le moyen de demander l'arrêt des moteurs ; en outre, les contremaîtres ou chefs d'atelier ont également le moyen de provoquer ou demander l'arrêt des moteurs.

Chaque machine-outil, métier, etc., est en outre installé et entretenu de manière à pouvoir être isolé par son conducteur de la commande qui l'actionne.

Art. 70.— Il est interdit d'admettre tout travailleur à procéder pendant leur marche à la visite, à la vérification ou à la réparation de transmissions, mécanismes et machines comportant des organes en mouvement. Les opérations d'entretien telles que nettoyage, déburrage, essuyage, époussetage, graissage de ces transmissions, mécanismes et machines comportant des organes en mouvement ainsi que l'application à la main d'adhésifs sont également interdites.

L'interdiction ne s'applique pas aux opérations qui constituent nécessairement des phases d'usinage ou de fabrication.

Elle ne s'applique pas non plus lorsque les parties mobiles des ensembles mécaniques ci-dessus sont séparées par un obstacle matériel des ouvriers ou hors de leur portée ou bien encore lorsque ces parties sont complètement protégées par des dispositifs permanents appropriés.

Lorsqu'il est techniquement impossible d'effectuer certains des travaux prévus au présent article soit à l'arrêt, soit dans les conditions prévues au précédent alinéa, ils ne peuvent être exécutés que par un personnel expérimenté spécialement désigné à cet effet par le chef d'établissement ou son préposé.

L'exécution à l'arrêt des travaux prévus à l'alinéa 1er n'est autorisée qu'après que les mesures nécessaires ont été prises pour empêcher la remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et machines.

Art. 71.— Il est interdit d'admettre des ouvriers ou des ouvrières à se tenir près des machines s'ils ne portent des vêtements ajustés et non flottants.

Art. 72.— Le chef d'établissement doit mettre les travailleurs au courant des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection des machines ; il doit les informer de manière appropriée des dangers résultant de l'utilisation des machines ainsi que des précautions à prendre.

S/SECTION 4 - TRAVAIL EN ESPACE CONFINÉ

Art. 73.— Les salariés appelés à travailler dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisances, cuves, réservoirs et autres espaces confinés pouvant contenir des gaz délétères doivent être munis d'un harnais de sécurité et placés sous la surveillance permanente d'une personne compétente désignée par l'employeur.

Le surveillant doit demeurer à l'extérieur de l'espace confiné, maintenir un contact réciproque permanent avec l'ouvrier exécutant et disposer des moyens nécessaires pour donner l'alarme et extraire rapidement hors de l'espace confiné, sans pénétrer dans celui-ci, l'ouvrier exécutant victime d'un malaise ou en difficulté.

Dans le cas particulier ou en raison de la disposition des lieux ou de toute autre particularité des conditions de travail, l'ouvrier exécutant ne pourrait être secouru sans l'intervention d'une tierce personne à l'intérieur de l'espace confiné, celle-ci doit être munie d'un appareil respiratoire autonome et doit demeurer sous le contrôle permanent du surveillant visé aux alinéas précédents.

Art. 74.— Il est interdit de laisser descendre un salarié sur un tas de matière se trouvant à l'intérieur d'un accumulateur de matière ou silo.

Les travaux d'entretien ou de réparation ne peuvent être effectués que dans des accumulateurs de matière entièrement vidés et efficacement ventilés.

Des interventions exceptionnelles dans des silos non entièrement vidés ne peuvent être effectuées que sur ordre du chef d'établissement ou de son représentant nominé désigné. Une consigne préalablement transmise à l'inspecteur du travail et affichée sur les lieux de travail doit prévoir les mesures à prendre pour assurer la sécurité du personnel au cours de ces opérations exceptionnelles. Ces mesures doivent être au moins équivalentes à celles prévues à l'article précédent pour le travail en espace confiné.

S/SECTION 5 - TRAVAIL ISOLÉ

Art. 75.— Sauf mesures particulières prévues à l'alinéa suivant, aucun salarié ne doit travailler seul à un poste de travail dangereux ou essentiel à la sécurité d'autres travailleurs.

Tout salarié dont le poste de travail est isolé du reste de l'entreprise doit faire l'objet d'une surveillance permanente et le chef d'entreprise doit prendre toutes mesures nécessaires pour qu'il soit secouru à bref délai en cas d'accident.

S/SECTION 6 - RISQUE DE DÉBORDEMENT
DES LIQUIDES

Art. 76.— Les cuves, bassins et réservoirs doivent être construits, installés et protégés dans des conditions assurant la sécurité des salariés.

Des mesures appropriées doivent garantir les salariés contre les risques de débordement ou d'éclaboussure, ainsi que contre les risques de déversement par rupture des parois des cuves, bassins et réservoirs contenant des produits susceptibles de provoquer

des brûlures d'origine thermique ou chimique ou des réactions chimiques dangereuses avec d'autres substances en préparation ou stockées à proximité.

Des visites périodiques des installations destinées à s'assurer de leur état doivent avoir lieu au moins une fois par an par un personnel qualifié. La date de chaque vérification et leur résultat sont consignés sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

S/SECTION 7 - PRÉVENTION DES INCENDIES

CLASSEMENT DES MATIÈRES INFLAMMABLES

Art. 77.— Pour l'application des dispositions de la présente section aux locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables, celles-ci sont classées en trois groupes, suivant l'importance des dangers qu'elles présentent, compte tenu de leur nature chimique, de leur état physique, de la surface qu'elles offrent, de la température à laquelle elles peuvent être portées au cours du travail, ainsi que des caractéristiques des récipients ou emballages les renfermant.

Le premier groupe comprend les matières émettant des vapeurs inflammables, les matières susceptibles de brûler sans apport d'oxygène, les matières dans un état physique de grande division susceptibles de former avec l'air un mélange explosif.

Le deuxième groupe comprend les autres matières susceptibles de prendre feu instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie.

Le troisième groupe comprend les matières combustibles moins inflammables que les précédentes.

Art. 78.— Les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables du premier groupe ne peuvent être éclairés que par des lampes électriques munies d'une double enveloppe ou par des lampes extérieures derrière verre dormant.

Ces locaux ne doivent jamais contenir aucun foyer, aucune flamme, aucun appareil pouvant donner lieu à production extérieure d'étincelles ou présentant des parties susceptibles d'être portées à incandescence.

Il est également interdit d'y fumer ; cette dernière interdiction doit faire l'objet d'un affichage en caractères très apparents.

Ces locaux doivent être parfaitement ventilés et à l'abri des rayons du soleil.

Un arrêté pris en Conseil des Ministres peut interdire de manipuler et d'entreposer certaines matières inflammables du premier groupe dans des locaux en sous-sol.

Art. 79.— Dans les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables appartenant au premier ou au second groupe, aucun poste habituel de travail ne doit se trouver à plus de 10 mètres d'une issue.

Si les fenêtres de ces locaux sont munies de grilles ou grillages, ceux-ci doivent s'ouvrir très facilement de l'intérieur.

Il est interdit de déposer et laisser séjourner des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe dans les escaliers, passages, couloirs, sous les escaliers ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments.

Les récipients mobiles de plus de deux litres contenant des liquides inflammables du premier ou du deuxième groupe doivent être étanches ; s'ils sont en verre, ils sont munis d'une enveloppe métallique également étanche.

Les chiffons, cotons, papiers imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses doivent être, après usage, enfermés dans des récipients métalliques clos et étanches.

ISSUES ET DEGAGEMENTS

Art. 80.— Les établissements concernés par la présente réglementation doivent posséder des issues et dégagements judicieusement répartis afin de permettre une évacuation rapide en cas d'incendie.

Les issues et dégagements doivent toujours être libres et n'être jamais encombrés de matériaux, de marchandises ni d'objets quelconques.

Art. 81.— Les locaux ou bâtiments ne peuvent avoir moins de deux issues lorsque celles-ci doivent donner passage à plus de 100 personnes appartenant ou non au personnel de l'établissement. Ce minimum doit être augmenté d'une unité par 500 personnes ou fraction de 500 personnes en plus des 500 premières.

Une décision du Chef du Service de l'Inspection du travail, sur rapport de l'Inspecteur du travail, peut toujours, si la sécurité l'exige, prescrire un nombre minimum de deux sorties sur l'extérieur.

Art. 82.— La largeur des issues comptant dans le nombre minimum obligatoire ne doit jamais être inférieure à 80 cm.

La largeur de l'ensemble des issues devant donner passage à un nombre de personnes à évacuer compris entre 21 et 100 ne doit pas être inférieure à 1,50 mètre. Pour un nombre de personnes compris entre 101 et 300, cette largeur ne doit pas être inférieure à 2 mètres. Pour un nombre de personnes supérieur, elle ne doit pas être inférieure à 2 mètres et doit être augmentée de 50 cm par 100 personnes ou fraction de 100 personnes en plus des 300 premières.

Art. 83.— Dans les établissements auxquels s'appliquent les délibérations et arrêtés relatifs à la protection du public, le nombre des personnes susceptibles d'être présentes est obtenu en ajoutant à l'effectif du personnel, l'effectif du public calculé suivant les règles prévues par ces textes.

Art. 84.— Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de 20 personnes et dans tous les cas, les portes des locaux où sont entreposées et manipulées des matières inflammables du premier et du deuxième groupe, ainsi que celles des magasins de vente, doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie.

Toutefois, lorsqu'elles donnent accès sur la voie publique, cette mesure n'est obligatoire que lorsqu'elle est jugée indispensable à la sécurité.

Les vantaux des portes une fois développés ne doivent pas réduire la largeur des dégagements au-dessous des dimensions minima fixées par le présent chapitre pour les issues, escaliers et passages.

Si une porte s'ouvre sur un escalier, celui-ci doit être précédé d'un palier d'une longueur au moins égale à la largeur des vantaux sans être inférieure à 80 cm.

Les portes à coulisse et les portes tournantes à tambour ne peuvent entrer en ligne de compte dans le calcul du nombre et de la largeur totale des issues.

Art. 85.— Lorsque l'importance des établissements ou la disposition de leurs locaux l'exige, des inscriptions bien visibles doivent indiquer le chemin vers la sortie la plus rapprochée.

Les portes de sortie qui ne servent pas habituellement de passage doivent, pendant les périodes de travail, pouvoir s'ouvrir très facilement et très rapidement de l'intérieur et être signalées par la mention "Sortie de secours" inscrite en caractères bien visibles.

Les établissements doivent disposer d'un éclairage de sécurité permettant d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal.

Les conditions d'installation et de fonctionnement de l'éclairage de sécurité doivent tenir compte de l'importance de l'établissement, de la disposition des locaux, de la nature des travaux effectués et de la composition du personnel.

Art. 86.— Les locaux de travail situés aux étages ou en sous-sol doivent toujours être desservis par des escaliers.

L'existence d'ascenseurs, monte-charge, chemins ou tapis roulants, ne peut justifier une diminution du nombre et de la largeur des escaliers.

Art. 87.— Il ne peut y avoir moins de deux escaliers, lorsque ceux-ci doivent donner passage à plus de 100 personnes à évacuer, appartenant ou non au personnel de l'établissement. Ce minimum est augmenté d'une unité par 500 personnes en plus des 500 premières.

Une décision du Chef du Service de l'Inspection du travail, sur rapport de l'Inspecteur du travail, peut toujours, si la sécurité l'exige, prescrire un nombre minimum de deux escaliers.

Art. 88.— Les emplacements des escaliers comptant dans le nombre minimum fixé ci-dessus doivent être choisis de manière à permettre l'évacuation rapide, hors des bâtiments, des personnes appelées à utiliser ces escaliers.

Art. 89.— Les escaliers doivent être construits soit en matériaux incombustibles, soit en bois dur de 35 mm au moins d'épaisseur, hourdé plein en plâtre sur 3 cm au moins d'épaisseur ou protégé par un revêtement d'efficacité équivalente.

Art. 90.— La largeur des escaliers comptant dans le nombre minimum obligatoire n'est jamais inférieure à 80 cm.

La largeur totale des escaliers devant assurer l'évacuation de 21 à 100 personnes ne peut être inférieure à 1,50 mètre. Si le nombre de personnes à évacuer est compris entre 101 et 300, la largeur totale ne peut pas être inférieure à 2 mètres. Elle est augmentée de 50 cm par 100 personnes ou fraction de 100 personnes en plus des 300 premières.

Art. 91.— Les largeurs minimales fixées à l'article précédent sont augmentées de la moitié pour les escaliers desservant les sous-sols.

Les escaliers desservant les sous-sols ne doivent pas être en prolongement direct des escaliers desservant les étages supérieurs.

Tous les escaliers doivent se prolonger jusqu'au rez-de-chaussée.

Art. 92.— Dans les établissements ouverts au public, des escaliers séparés peuvent être exigés lorsque la sécurité du personnel le nécessite, pour desservir des locaux situés aux étages où le public n'est pas admis.

Art. 93.— La largeur minimum des passages ménagés à l'intérieur des locaux et celle des couloirs conduisant aux escaliers doivent être déterminées d'après les règles fixées aux articles précédents pour la largeur des issues et des escaliers.

Les passages doivent être disposés de manière à éviter les culs-de-sac ou impasses.

Le sol des passages des couloirs doit être bien nivelé.

Les passages et couloirs doivent être libres de tout encombrement de marchandises, matériel ou objets quelconques pouvant en réduire la largeur au-dessous des minima fixés ci-dessus.

Art. 94.— Dans les établissements commerciaux ouverts au public et où plus de 500 personnes sont susceptibles de se trouver réunies, il est ménagé des passages qui relient directement entre eux les escaliers.

Si les étages de ces établissements sont desservis par plus de deux escaliers, des passages semblables doivent réunir chacun d'eux aux deux escaliers les plus voisins.

Au rez-de-chaussée, il est ménagé des passages réunissant les arrivées des escaliers aux sorties les plus rapprochées.

Chaque escalier est relié à deux sorties au moins.

MOYENS DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE

Art. 95.— Les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu, dans l'intérêt du sauvetage du personnel.

Le premier secours est assuré par des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement. La nature du produit extincteur est approprié au risque.

Il y a un extincteur au moins par étage.

Les établissements sont munis, s'il est jugé nécessaire, de postes d'incendie alimentés en eau sous pression comprenant une ou plusieurs prises avec tuyau et lance, des colonnes montantes spéciales et des robinets de secours.

Les normes relatives au matériel de secours contre l'incendie régulièrement homologué peuvent être rendues obligatoires par arrêté ministériel.

Dans tous les cas où la nécessité l'exige, une quantité de sable ou de terre meuble proportionnée à l'importance de l'établissement, à la disposition des locaux, à la nature des travaux exécutés, est conservée à proximité des emplacements de travail pour servir à éteindre un commencement d'incendie qui viendrait à se déclarer.

Art. 96.— Dans les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies normalement plus de 50 personnes, ainsi que dans ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en oeuvre des matières inflammables appartenant au premier groupe, une consigne pour le cas d'incendie est établie et affichée dans chaque local de travail d'une manière très apparente.

Cette consigne indique le matériel d'extinction et de sauvetage qui se trouve dans le local ou à ses abords. Elle désigne le personnel chargé de mettre en action ce matériel.

Elle désigne de même, pour chaque local les personnes chargées de diriger l'évacuation du personnel et, éventuellement, du public.

Elle indique que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme et mettre en oeuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée du personnel spécialement désigné.

Elle désigne les personnes chargées d'aviser les pompiers dès le début d'un incendie. L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service des pompiers y sont portés en caractères apparents.

Art. 97.— La consigne doit prévoir des essais et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels le personnel apprend à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manoeuvres nécessaires.

Ces exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les trois mois. Leur date et les observations auxquelles elles peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail.

Art. 98.— La consigne pour le cas d'incendie doit être obligatoirement communiquée à l'Inspecteur du travail.

SECTION IV - FABRICATION, COMMERCE, EMPLOI DES SUBSTANCES ET PRÉPARATIONS OU MACHINES DANGEREUSES

Art. 99.— Dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail peuvent être limités, réglementés ou interdits la fabrication, l'im-

portation, la vente ou l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les salariés dont la liste sera arrêtée par arrêté pris en Conseil des ministres.

Ces arrêtés peuvent notamment organiser des procédures spéciales lorsqu'il y a urgence à suspendre la commercialisation ou l'utilisation des substances et préparations dangereuses.

Art. 100.— Les fabricants ou importateurs de substances chimiques ou préparations dangereuses seront astreints avant leur mise sur le marché à une procédure de déclaration dont les conditions et les modalités seront fixées par arrêté pris en Conseil des ministres. Le dossier technique produit, accompagné le cas échéant des échantillons nécessaires à des essais par un organisme agréé, devra permettre de connaître les risques présentés par ces substances ou préparations pour leurs utilisateurs et de définir les précautions à prendre pour leur emploi.

L'organisme et l'administration devront prendre toutes dispositions utiles pour que les informations relevant du secret industriel et commercial ne soient accessibles qu'aux personnes qu'ils ont désignées pour en assurer la garde et qui sont astreintes au secret.

En cas d'urgence motivée par un grave danger pour les travailleurs, le Ministre chargé du travail peut prendre un arrêté suspendant la commercialisation et l'usage.

Les produits chimiques ou préparations visés à l'alinéa 1 pour lesquels il est établi qu'ils ont fait l'objet dans l'un des Etats de la Communauté européenne d'une mise sur le marché après déclaration conforme aux directives du Conseil des Communautés européennes, seront dispensés de la déclaration ci-dessus.

Art. 101.— Sans préjudice de l'application des autres prescriptions réglementaires ou législatives, les vendeurs ou distributeurs de substances ou préparations dangereuses, ainsi que les chefs d'établissement 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 la substance ou préparation, les dangers que présente son emploi et les précautions à prendre pour s'en prémunir.

Ces mentions doivent être indiquées en langue française.

Les fabricants, importateurs ou vendeurs portent à la connaissance des chefs d'établissement et travailleurs indépendants utilisateurs de substances ou préparations dangereuses les renseignements nécessaires à la prévention et à la sécurité par une fiche de données concernant lesdits produits tels qu'ils sont mis sur le marché. Les fiches de données de sécurité doivent être transmises par le chef d'établissement à l'inspecteur du travail, au médecin du travail et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, s'il existe.

La fiche de données de sécurité, rédigée en langue française, doit comporter au moins les indications suivantes :

- 1°) L'identification du produit mis sur le marché ;
- 2°) Ses propriétés physico-chimiques et ses principales propriétés toxicologiques ;
- 3°) Les précautions de stockage, d'emploi et de manipulation et

celles qui doivent être prises en cas d'élimination ou de destruction ;

- 4°) Les précautions à prendre en cas d'accident.

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

Art. 102.— Les récipients, sacs ou enveloppes vides ayant contenu des substances ou préparations dangereuses, doivent être manipulés, stockés et détruits avec les mêmes précautions que lesdites substances ou préparations.

Les mêmes règles seront appliquées aux effluents et résidus industriels en veillant tout particulièrement à la protection en cas d'altération.

Art. 103.— Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser :

- des appareils, machines et éléments de machines qui ne sont pas construits, disposés, protégés ou commandés dans des conditions assurant la sécurité et l'hygiène des travailleurs,
- des protecteurs de machines ainsi que des dispositifs, équipements ou produits de protection qui ne sont pas de nature à garantir les travailleurs contre les dangers de tout ordre auxquels ils sont exposés.

Des arrêtés pris en Conseil des ministres déterminent le matériel soumis à ces dispositions, ils définissent les conditions auxquelles les matériels les plus dangereux et les protecteurs de machines doivent satisfaire et fixent la procédure à suivre pour vérifier l'efficacité des mesures prescrites à cet effet ; ils fixent les règles générales d'hygiène et de sécurité pour les autres matériels et organisent une procédure d'urgence permettant de s'opposer à ce que des matériels ne répondant pas aux prescriptions soient exposés, mis en vente, importés, loués, cédés et utilisés.

SECTION V - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES ET AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Art. 104.— Dans les établissements 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 arrêtés pris en Conseil des ministres.

Art. 105.— Les dispositions des articles précédents sont applicables dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.

Art. 106.— Des arrêtés pris en Conseil des ministres déterminent, pour tous les établissements, 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.

Art. 107.— L'employeur ne doit jamais employer le salarié ou l'apprenti mineur à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

SECTION VI - FORMATION À LA SÉCURITÉ

Art. 108.— Le chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en leur absence, les délégués du personnel, sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre.

SECTION VII - TRAVAUX EFFECTUÉS DANS UN ÉTABLISSEMENT PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE

Art. 109.— Lorsque des travaux de quelque nature que ce soit et notamment des travaux de montage, d'entretien, de manutention, de conduite, de vérification, de réparation de matériels, machines ou installations quelconques, de transport de matériaux ou machines, y compris les travaux relatifs à la construction et à la réparation navale, ou tous travaux portant sur des immeubles par nature ou par destination sont exécutés dans un établissement d'une entreprise (dite Entreprise utilisatrice) ou dans ses dépendances et chantiers par une entreprise extérieure (dite Entreprise intervenante), les deux employeurs intéressés sont tenus de se conformer aux dispositions des articles 110 à 117 qui suivent.

Art. 110.— Avant le début des travaux et à l'initiative du chef de l'entreprise utilisatrice, les employeurs intéressés définissent en commun les mesures à prendre par chacun d'eux en vue d'éviter les risques professionnels qui peuvent résulter de l'exercice simultané en un même lieu des activités des deux entreprises.

Art. 111.— Pour l'application de l'article 110, chacun des deux employeurs informe l'autre notamment :

- Des risques particuliers d'accidents du travail et d'affections professionnelles qui résultent des installations et des activités de son entreprise et auxquels peuvent être exposés les salariés de l'autre entreprise ;
- Des mesures de protection et de salubrité qu'il a mises en oeuvre ou compte mettre en oeuvre pour prévenir ces risques et des mesures qui pourraient être prises dans le même but par l'autre employeur.

Le chef de l'entreprise utilisatrice communique au chef de l'entreprise intervenante des consignes de sécurité en vigueur dans son établissement qui concerneront les salariés de l'entreprise intervenante à l'occasion de leur travail ou de leurs déplacements.

Art. 112.— Il est procédé, avant le début des travaux, à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et du matériel éventuellement mis à la disposition de l'entreprise intervenante.

Au cours de cette inspection, le chef de l'entreprise utilisatrice délimite le secteur de l'intervention, matérialise les zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers pour le personnel de l'entreprise intervenante et indique les voies de circulation que sont autorisés à emprunter le personnel, les véhicules et engins de toute nature de cette dernière.

Art. 113.— Les travaux ne peuvent être entrepris qu'après accord des deux employeurs sur les mesures prévues à l'article 110 et au deuxième alinéa de l'article 112.

Art. 114.— Le chef de l'entreprise intervenante doit, avant le début et sur le lieu même de leur exécution, faire connaître à l'ensemble des salariés qu'il affecte à ces travaux, les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures prises pour prévenir ces dangers.

Art. 115.— Lorsque l'entreprise utilisatrice met des matériels à la disposition de l'entreprise intervenante, le chef de cette dernière vérifie, avant l'emploi de ces matériels, qu'ils sont en bon état et que ses salariés savent et peuvent les utiliser dans des conditions normales de sécurité.

Art. 116.— Lorsque les travaux définis à l'article 109 sont effectués de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise intervenante doit prendre les dispositions nécessaires pour qu'aucun salarié ne travaille isolément en un point où il ne pourrait pas être secouru à bref délai en cas d'accident.

Art. 117.— Le chef de l'entreprise intervenante doit informer le chef de l'entreprise utilisatrice de l'achèvement des travaux.

SECTION VIII - CONTRÔLE

Art. 118.— Lorsque cette procédure est prévue, les Inspecteurs, avant de dresser procès-verbal, doivent mettre les chefs d'établissement en demeure de se conformer aux prescriptions des délibérations mentionnées à l'article 1er ou des arrêtés pris pour leur application.

Par dérogation à la règle qui précède, les Inspecteurs sont autorisés, sans mise en demeure, à dresser immédiatement procès-verbal, sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions de l'article 123 ci-après, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Le procès-verbal doit explicitement préciser les circonstances de fait et la législation ou les règlements applicables à l'espèce.

La mise en demeure est faite par écrit selon les modalités prévues aux articles 121 et 122 ci-après. Elle est datée et signée. Elle indique les infractions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces infractions devront avoir disparu. Ce délai, qui ne peut être inférieur à quatre jours, est fixé en tenant compte des circonstances, à partir du minimum établi pour chaque cas par la présente délibération ou les autres délibérations prévues à l'article 1er ou les arrêtés pris pour leur application.

Art. 119.— Le Chef du Service de l'Inspection du travail, sur le rapport de l'Inspecteur du travail constatant une situation

dangereuse résultant d'une infraction aux dispositions des articles 4 et 53 de la présente délibération notamment dans le cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrication, le caractère plus ou moins approprié des matériels, outils et engins utilisés, leur contrôle et leur entretien, peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier.

Cette mise en demeure est faite par écrit, datée et signée et fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, l'Inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement. Par exception aux dispositions des articles 108 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et 128 de la présente délibération, les infractions ainsi constatées sont punies de peines de police.

Les mises en demeure prévues par le présent article comportent un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à quatre (4) jours ouvrables.

Art. 120.— Avant l'expiration du délai fixé en application de l'article 118 de la présente délibération et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure notifiée sur le fondement dudit article, le chef d'établissement peut saisir d'une réclamation le Chef du Service de l'Inspection du travail.

Cette réclamation est suspensive. Il y est statué dans un délai d'un mois.

La non-communication au chef d'établissement de la décision du Chef du Service de l'Inspection du travail dans le délai prévu à l'alinéa précédent, vaut acceptation de la réclamation. Tout refus de la part du Chef du Service de l'Inspection du travail doit être motivé.

Art. 121.— Les mises en demeure prévues par les lois et règlements relatifs au régime du travail sont notifiées par écrit à l'employeur ou à son représentant soit par remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai d'exécution des mises en demeure, comme les délais de recours, partent soit du jour de remise de la notification, soit du jour de la première présentation de la lettre recommandée.

Art. 122.— Les chefs des établissements tiennent un registre sur lequel sont portées ou auquel sont annexées les observations et mises en demeure formulées par l'Inspecteur du travail ou le Chef du Service de l'Inspection du travail et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques.

Les registres sont conservés pendant cinq ans.

Le registre est tenu constamment à la disposition des Inspecteurs du travail.

Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, à défaut de comité, les délégués du personnel, peuvent consulter ce registre.

Art. 123.— Conformément à l'article 40 de la loi du 17 juillet 1986, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un salarié résulte de l'inobservation des dispositions de la présente loi et de la réglementation territoriale en matière d'hygiène et de sécurité, l'Inspecteur du travail saisit le Juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres. Le Juge peut ordonner également la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier ; il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du territoire.

Les décisions du Juge des référés ne peuvent entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Art. 124.— L'Inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail, mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par des organismes agréés par le Président du Gouvernement du territoire sur proposition du Ministre chargé du travail, à des analyses des produits visés aux articles 99 à 101 de la présente délibération ou susceptibles de présenter un danger pour les travailleurs, en vue d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain.

Art. 125.— Le tableau ci-après détermine les prescriptions de la présente délibération qui donnent lieu à l'application de la procédure de mise en demeure prévue à l'article 118, ainsi que le délai minimum d'exécution :

Prescriptions pour lesquelles est prévue la mise en demeure	Délai minimum d'exécution des mises en demeure
Articles 5 à 52	8 jours
Article 60 alinéa 2	1 mois
Article 62 alinéas 1 et 3	4 jours
Article 64 alinéa 4	8 jours
Article 65 alinéa 1	4 jours
Article 76 alinéa 2	1 mois
Article 78 alinéa 4	4 jours
Article 79 alinéa 1	4 jours
Article 80 alinéa 1	1 mois
Article 81	1 mois
Article 82	1 mois
Article 84 alinéas 2 et 4	1 mois
Article 85 alinéa 4	1 mois
Articles 87 à 92	1 mois
Article 93 alinéas 1 et 2	1 mois
Article 94	1 mois
Article 95 alinéas 2, 3 et 6	4 jours
Article 95 alinéa 4	1 mois

SECTION IX - COMITÉ TECHNIQUE CONSULTATIF

Art. 126.— Un comité technique consultatif est institué auprès de l'Inspection du travail.

Il participe à l'élaboration de la politique de prévention des risques professionnels.

A cet effet, il peut être consulté sur toutes les questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Il propose au Ministre chargé du travail toutes mesures susceptibles d'améliorer l'hygiène et la sécurité sur les lieux du travail et de façon générale, les conditions de travail dans le territoire.

Il suscite et favorise toute initiative de nature à améliorer la prévention des risques professionnels.

Art. 127.— Le Chef du Service de l'Inspection du travail présente chaque année au comité technique consultatif un bilan de l'état des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. Ce bilan fait notamment apparaître les résultats de l'activité de l'Inspection du travail.

Art. 128.— Le comité technique consultatif comprend :

- le Chef du Service de l'Inspection du travail, président,
- un représentant du Ministère du travail,
- le Chef du Service de la Santé ou son représentant,
- le Chef du Service de l'Équipement ou son représentant,
- quatre représentants des employeurs et quatre représentants des travailleurs désignés par arrêté pris en Conseil des Ministres sur proposition des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives. Cette désignation est faite pour deux ans.

Art. 129.— Le comité technique consultatif se réunit sur convocation et sous la présidence du Chef du Service de l'Inspection du travail. Sauf urgence, l'ordre du jour est adressé aux intéressés quinze jours au moins avant la date de la réunion.

Art. 130.— A la demande du président ou de la majorité du comité, peuvent être convoqués à titre consultatif des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière d'hygiène et de sécurité.

Art. 131.— L'Inspection du travail assure le secrétariat du comité technique consultatif.

SECTION X - DANGER GRAVE ET IMMINENT

Art. 132.— Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Art. 133.— Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Art. 134.— La faculté ouverte par l'article 132 doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

SECTION XI - PÉNALITÉS

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 135.— Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés, ainsi que toute autre personne qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions des articles 4 à 9, 10 alinéas 1 et 2, 11 à 14, 18 alinéa 5, 20, 22 alinéa 2, 28 à 39, 41 à 49, 46, 47 alinéa 2, 48 à 50, 52 à 58, 60 à 69, 74 alinéa 2, 76, 78 à 95 et 102 de la présente délibération, sont passibles des peines prévues par l'article 108 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986,

sans préjudice, le cas échéant de l'application des articles 109 à 111 de la loi susvisée.

Art. 136.— Le non-respect à l'expiration des délais prévus, des mises en demeure notifiées en application des dispositions de l'article 119 de la présente délibération, est passible des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe et le cas échéant de leur récidive.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés directement exposés à la situation dangereuse visée par la mise en demeure.

Art. 137.— Sont passibles des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe, et le cas échéant de leur récidive, les infractions aux dispositions suivantes de la présente délibération :

- articles 10 alinéa 3, 15 à 17, 18 alinéas 1 à 4, 19, 21, 22 alinéa 1, 23 à 27, 40, 45, 47 alinéa 1, 51, 59, 70 à 73, 74 alinéas 1 et 3, 75, 96 à 101, 103 à 108, 110 à 117, 132 alinéa 2 et 133.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise ou de l'établissement concernés par la ou les infractions constatées.

En outre, en cas d'infraction aux dispositions des articles 104 à 107 relatifs au travail des enfants et des femmes, le tribunal peut le cas échéant faire application des dispositions de l'article 123 de la loi du 17 juillet 1986 relatives à l'affichage et à l'insertion du jugement.

SECTION XII - DISPOSITIONS FINALES

Art. 138.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 135 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération à l'exception, dans l'attente de la parution au *Journal officiel* de la Polynésie française des arrêtés prévus par les articles 104 et 106 de la présente délibération :

- des articles 9 à 14 de l'arrêté n° 177 IT du 2 février 1956 et des tableaux A et B annexés relatifs au travail des femmes et des femmes enceintes ;
- des articles 15 à 28 et 30 et 31 de l'arrêté n° 178 IT du 2 février 1956 ainsi que les tableaux A et B annexés relatifs au travail des enfants.

Art. 139.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-014 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36, Chapitre VIII, du Titre II, du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables aux établissements qui mettent en oeuvre des courants électriques.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Éducation, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE HUITIEME

B - MESURES PARTICULIERES DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS LES ETABLISSEMENTS QUI METTENT EN OEUVRE DES COURANTS ELECTRIQUES

SECTION I - GENERALITES

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. — I - Les prescriptions des articles suivants doivent être observées dans les établissements soumis aux dispositions du Chapitre VIII de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 qui mettent en oeuvre des courants électriques.

II - Toutefois, la présente délibération ne s'applique pas :

a) aux distributions d'énergie électrique, c'est-à-dire aux ouvrages proprement dits de distribution électrique et aux installations de traction électrique ainsi qu'à leurs annexes et aux chantiers d'extension, de transformation et d'entretien des distributions d'énergie électrique en exploitation,

b) aux chantiers souterrains d'aménagement de chutes d'eau,

c) à la conception des installations électriques spécifiques de bord des navires et aéronefs, ainsi qu'aux essais, à l'utilisation et à l'entretien de ces mêmes installations par des personnels appartenant à des entre-prises qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi précitée.

Cependant la présente délibération est applicable aux installations provisoires mises en place à bord par les établissements de construction et de réparation de navires et d'aéronefs pendant les phases de construction ou de réparation.

Par ailleurs, les dispositions des articles 46, 48, 49, 50, 51 et 52 sont applicables aux travaux et essais effectués sur les installations de bord par ces établissements, d'une part, au cours et à la fin de la construction, avant le transfert de propriété, d'autre part, au cours des périodes de réparation des navires ou d'aéronefs.

Le chef d'établissement chargé d'exécuter ces travaux doit établir et faire observer, en accord s'il y a lieu avec l'autorité qui aurait conservé la garde du navire ou de l'aéronef, une consigne de travail visant à assurer la sécurité des travailleurs, compte tenu des dispositions propres aux installations électriques de bord.

DEFINITIONS

Art. 2. — Pour l'application de la présente délibération, les termes mentionnés ci-dessous ont les significations suivantes :

Amovible : qualificatif s'appliquant à tout matériel électrique portatif à main, mobile ou semi-fixe.

Appareillage électrique : matériel électrique assurant dans un circuit une ou plusieurs fonctions telles que protection, commande, sectionnement, connexion.

Borne principale ou barre principale de terre : borne ou barre prévue pour la connexion aux dispositifs de mise à la terre de conducteurs de protection, y compris les conducteurs d'équipotentialité et éventuellement les conducteurs assurant une mise à la terre fonctionnelle.

Canalisation électrique : ensemble constitué par un ou plusieurs conducteurs électriques et les éléments assurant leur fixation et, le cas échéant, leur protection mécanique.

Canalisation électrique enterrée : canalisation établie au-dessous de la surface du sol et dont les enveloppes extérieures (gaines ou conduits de protection) sont en contact avec le terrain.

Choc électrique : effet physio-pathologique résultant du passage d'un courant électrique à travers le corps humain.

Circuit : ensemble de conducteurs et de matériels alimentés à partir de la même origine et protégés contre les surintensités par le ou les mêmes dispositifs de protection.

Circuit terminal : circuit relié directement au matériel d'utilisation ou aux socles de prises de courant.

Conducteur actif : conducteur normalement affecté à la transmission de l'énergie électrique, tel que les conducteurs de phase et le conducteur neutre en courant alternatif, les conducteurs positif, négatif et le compensateur en courant continu ; toutefois, le conducteur PEN n'est pas considéré comme conducteur actif.

Conducteur d'équipotentialité : conducteur reliant le point du conducteur neutre à une prise de terre.

Conducteur de phase : conducteur relié à une des bornes de phases du générateur.

Conducteur de protection : conducteur prescrit dans certaines mesures de protection contre les chocs électriques et destiné à relier électriquement certaines des parties suivantes :

- masses,
- éléments conducteurs,
- borne principale de terre,
- prise de terre
- point de mise à la terre de la source d'alimentation ou point neutre artificiel.

Conducteur de terre : conducteur de protection reliant la borne principale de terre à la prise de terre.

Conducteur PEN : conducteur mis à la terre, assurant à la fois les fonctions de conducteur de protection et de conducteur neutre.

Conducteur principal de protection : conducteur de protection auquel sont reliés les conducteurs de protection des masses, le conducteur de terre et éventuellement les conducteurs de liaisons équipotentielles.

Contact direct : contact de personnes avec une partie active d'un circuit électrique.

Contact indirect : contact de personnes avec une masse mise sous tension par suite d'un défaut d'isolement.

Courant de court-circuit : surintensité produite par l'apparition d'un défaut d'isolement ayant une impédance négligeable entre les conducteurs actifs présentant une différence de potentiel en service normal.

Courant de défaut : courant qui apparaît lors d'un défaut d'isolement.

Courant de surcharge : surintensité anormale se produisant dans un circuit en l'absence de défaut d'isolement électrique.

Défaut d'isolement : défaillance de l'isolation d'une partie active d'un circuit électrique entraînant une perte d'isolement de cette partie active pouvant aller jusqu'à une liaison accidentelle entre deux points de potentiels différents (défaut franc).

Double isolation : isolation comprenant à la fois une isolation principale et une isolation supplémentaire.

Élément conducteur étranger à l'installation électrique : élément ne faisant pas partie de l'installation électrique et susceptible d'introduire un potentiel (généralement celui de la terre).

Enceinte conductrice exigüe : local ou emplacement de travail dont les parois sont essentiellement constituées de parties métalliques ou conductrices, à l'intérieur duquel une personne peut venir en contact, sur une partie importante de son corps, avec les parties conductrices environnantes et dont l'exigüité limite les possibilités d'interrompre ce contact.

Enveloppe : élément assurant la protection des matériels électriques contre certaines influences externes (chocs, intempéries, corrosions, etc.) et la protection contre les contacts directs.

Impédance de protection : ensemble de composants dont l'impédance, la construction et la fiabilité sont telles que la mise en oeuvre assure une protection contre le risque de choc électrique au moins égale à celle procurée par une double isolation, en limitant le courant permanent ou de décharge.

Matériel d'utilisation : matériel destiné à transformer l'énergie électrique en une autre forme d'énergie telle que lumineuse, calorifique, mécanique.

- soit par une source autonome d'énergie électrique,
- soit par un transformateur dont le primaire est alimenté par une autre installation.

Les installations d'un établissement regroupent l'ensemble des matériels électriques mis en oeuvre dans cet établissement.

Isolation : 1. Ensemble des isolants entrant dans la construction d'un matériel électrique pour isoler ses parties actives,

2. Action d'isoler.

Isolation principale : isolation des parties actives dont la défaillance peut entraîner un risque de choc électrique.

Isolation renforcée : isolation unique assurant une protection contre les chocs électriques équivalente à celle procurée par une double isolation.

Isolation supplémentaire : isolation indépendante prévue en plus de l'isolation principale en vue d'assurer la protection contre les chocs électriques en cas de défaut de l'isolation principale.

Isolement : ensemble des qualités acquises par un matériel électrique ou une installation du fait de son isolation.

Liaison électrique : disposition ou état de fait qui assure ou permet le passage d'un courant électrique entre deux pièces conductrices.

Liaison équipotentielle : liaison électrique spéciale mettant au même potentiel, ou à des potentiels voisins, des masses et des éléments conducteurs.

Local ou emplacement de travail électriquement isolant : local ou emplacement où, pour la tension mise en oeuvre, sont remplies simultanément les trois conditions suivantes :

1. Les sols ou planchers isolent des personnes de la terre,
2. Les murs et parois accessibles sont isolants,
3. Les masses et les éléments conducteurs sont isolés de la terre et non accessibles simultanément.

Local ou emplacement de travail mouillé : local ou emplacement où l'eau ruisselle sur les murs ou sur le sol et où les matériels électriques sont soumis à des projections d'eau.

Masse : partie conductrice d'un matériel électrique susceptible d'être touchée par une personne, qui n'est pas normalement sous tension mais peut le devenir en cas de défaut d'isolement des parties actives de ce matériel.

Matériel électrique : tout matériel utilisé pour la production, la transformation, le transport, la distribution ou l'utilisation de l'énergie électrique.

Installation électrique : combinaison de circuits associés et réalisés suivant un schéma déterminé des liaisons à la terre IT, TN ou TT et pouvant être alimenté :

- soit par un réseau de distribution publique haute ou basse tension,

Mobile : qualificatif s'appliquant à tout matériel électrique qui, sans répondre à la définition du matériel portatif à main, peut soit se déplacer par ses propres moyens, soit être déplacé par une personne, alors qu'il est sous tension.

Partie active : toute partie conductrice destinée à être sous tension en service normal.

Portatif à main : qualificatif s'appliquant à tout matériel électrique ou toute partie de celui-ci dont l'usage normal exige l'action constante de la main soit comme support, soit comme guide.

Premier défaut : défaut ou succession de défauts d'isolement survenant sur un conducteur actif d'une installation précédemment exempte de défaut d'isolement.

Prise de terre : corps conducteur enterré, ou ensemble de corps conducteurs enterrés et interconnectés, assurant une liaison électrique avec la terre.

Prises de terre électriquement distinctes : prises de terre suffisamment éloignées les unes des autres pour que le courant maximal susceptible d'être écoulé par l'une d'elles ne modifie pas sensiblement le potentiel des autres.

Résistance de terre ou résistance globale de mise à la terre : résistance entre la borne principale de terre et la terre.

Schéma TN : type d'installation dans lequel un point de la source d'alimentation, généralement le neutre, est relié à la terre et dans lequel les masses sont reliées directement à ce point de telle manière que tout courant de défaut franc entre un conducteur de phase et la masse soit un courant de court-circuit.

Schéma TN-C : type d'installation TN dans lequel les conducteurs neutres et de protection sont confondus en un seul conducteur appelé conducteur PEN.

Schéma TN-S : type d'installation TN dans lequel le conducteur neutre et le conducteur de protection sont séparés.

Schéma IT : type d'installation dans lequel un point de la source d'alimentation, généralement le neutre, est relié directement à une prise de terre et dans lequel les masses sont reliées directement à la terre, d'où il résulte qu'un courant de défaut entre un conducteur de phase et la masse, tout en ayant une intensité inférieure à celle d'un courant de court-circuit, peut cependant provoquer l'apparition d'une tension de contact supérieure à la tension limite conventionnelle de sécurité.

Semi-fixe : qualificatif s'appliquant à tout matériel électrique qui ne doit pas être déplacé sous tension.

Surintensité : tout courant supérieur à la valeur assignée.

Tension de contact : tension apparaissant, lors d'un défaut d'isolement, entre des parties simultanément accessibles.

Tension de contact présumée : tension de contact la plus élevée susceptible d'apparaître en cas de défaut franc se produisant dans une installation.

Tension de défaut : tension qui apparaît lors d'un défaut d'isolement entre une masse et un point de la terre suffisamment lointain pour que le potentiel de ce point ne soit pas modifié par l'écoulement de courant de défaut.

Tension limite conventionnelle de sécurité : valeur maximale de la tension de contact qu'il est admis de pouvoir maintenir indéfiniment dans des conditions spécifiées d'influences externes.

Terre : masse conductrice de la terre, dont le potentiel électrique en chaque point est considéré comme égal à zéro.

CLASSEMENT DES INSTALLATIONS EN FONCTION DES TENSIONS

Art. 3.— I - Les installations électriques de toute nature sont classées en fonction de la plus grande des tensions nominales existant aussi bien entre deux quelconques de leurs conducteurs qu'entre l'un d'entre eux et la terre, cette tension étant exprimée en valeur efficace pour tous les courants autres que les courants continus lisses.

En régime normal, la plus grande des tensions existant entre deux conducteurs actifs ou entre un conducteur actif et la terre ne doit pas excéder la tension nominale de plus de 10 p. 100.

Il est admis d'assimiler au courant continu lisse les courants redressés dont la variation de tension de crête à crête ne dépasse pas 15 p. 100 de la valeur moyenne.

II - Selon la valeur de la tension nominale visée au I, les installations sont classées comme il suit :

Domaine très basse tension (par abréviation T.B.T.) : installations dans lesquelles la tension ne dépasse pas 50 volts en courant alternatif ou 120 volts en courant continu lisse.

Domaine basse tension A (par abréviation B.T.A.) : installations dans lesquelles la tension excède 50 volts sans dépasser 500 volts en courant alternatif ou excède 120 volts sans dépasser 750 volts en courant continu lisse.

Domaine basse tension B (par abréviation B.T.B.) : installations dans lesquelles la tension excède 500 volts sans dépasser 1.000 volts en courant alternatif ou excède 750 volts sans dépasser 1.500 volts en courant continu lisse.

Domaine haute tension A (par abréviation H.T.A.) : installations dans lesquelles la tension excède 1.000 volts en courant alternatif sans dépasser 50.000 volts, ou excède 1.500 volts sans dépasser 75.000 volts en courant continu lisse.

Domaine haute tension B (par abréviation H.T.B.) : installations dans lesquelles la tension excède 50.000 volts en courant alternatif ou excède 75.000 volts en courant continu lisse.

SECTION II - CONDITIONS GÉNÉRALES AUXQUELLES DOIVENT SATISFAIRE LES INSTALLATIONS

NORMES DE SÉCURITÉ OBLIGATOIRES

Art. 4.— Lorsque des normes relatives à l'électricité intéressent la sécurité des travailleurs ou la prévention des incendies ou

des explosions, elles peuvent être rendues obligatoires dans les établissements mentionnés à l'article 1 de la présente délibération par un arrêté pris en Conseil des ministres qui précise, s'il y a lieu, dans quel délai les matériels ou installations non conformes à ces normes doivent cesser d'être utilisés.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 5.— I - Les installations électriques de toute nature doivent, dans toutes leurs parties, être conçues et établies en fonction de la tension qui détermine leur domaine.

II - Les installations doivent être réalisées par un personnel qualifié, avec un matériel électrique approprié, conformément aux règles de l'art. Les adjonctions, modifications ou réparations doivent être exécutées dans les mêmes conditions.

III - Les installations électriques doivent, dans toutes leurs parties, être conçues et établies en vue de présenter et de conserver un niveau d'isolement approprié à la sécurité des travailleurs et à la prévention des incendies et explosions. L'isolation du conducteur neutre doit être assurée comme celle des autres conducteurs actifs.

Elles doivent également présenter une solidité mécanique en rapport avec les risques de détérioration auxquels elles peuvent être exposées.

Elles doivent, en outre, être constituées de telle façon qu'en aucun point le courant qui les traverse en service normal ne puisse échauffer dangereusement les conducteurs, les isolants ou les objets placés à proximité.

IV - Des dispositions doivent être prises pour éviter que les parties actives ou les masses d'une installation soient portées, du fait de leur voisinage avec une installation de domaine de tension supérieure ou du fait de liaisons à des prises de terre non électriquement distinctes, à des tensions qui seraient dangereuses pour les travailleurs.

V - Dans les zones particulièrement exposées aux effets de la foudre, toute installation comportant des lignes aériennes non isolées doit être protégée contre les effets des décharges atmosphériques.

VI - Ne doivent pas être posées sur les mêmes supports que les lignes d'énergie non isolées des domaines B.T.B., H.T.A. ou H.T.B., les lignes aériennes de télécommande, de signalisation ou de télécommunication qui :

- a) soit ne sont pas réalisées en conducteurs ou câbles isolés pour la plus grande des tensions des lignes d'énergie voisines,
- b) soit ne sont pas protégées par un écran métallique relié à la terre aux deux extrémités.

IDENTIFICATION DES CIRCUITS, DES APPAREILS ET DES CONDUCTEURS

Art. 6.— I - Lorsque le schéma d'une installation ne ressort pas clairement de la disposition de ses parties, les circuits et les matériels électriques qui la composent doivent être identifiés durablement par tous moyens appropriés en vue d'éviter les accidents dus à des méprises.

En particulier, lorsque dans un établissement coexistent des installations soumises à des tensions de nature ou de domaine différents, on doit pouvoir les distinguer par simple examen, et, si besoin est, grâce à une marque très apparente, facile à identifier et durable.

II - Les conducteurs de protection doivent être nettement différenciés des autres conducteurs.

Les modalités d'application de cette disposition sont précisées par arrêté.

INSTALLATIONS A TRÈS BASSE TENSION

Art. 7.— I - Sauf dans les cas prévus au IV ci-après, les installations du domaine très basse tension dont la tension nominale ne dépasse pas 50 volts en courant alternatif ou 120 volts en courant continu lisse, sont dites à très basse tension de sécurité (par abréviation T.B.T.S.), et, en conséquence, ne sont soumises à aucune des prescriptions des sections III et IV de la présente délibération, si elles satisfont conjointement aux conditions 1° et 2° définies ci-après :

1°) Entre les parties actives d'une installation à T.B.T.S. et celles de toute autre installation, des dispositions de construction doivent être prises pour assurer une double isolation ou une isolation renforcée.

Cela implique le respect simultané des dispositions suivantes :

a) la source d'alimentation doit être de sécurité, c'est-à-dire être constituée :

- soit d'un transformateur qui répond aux règles des transformateurs de sécurité,
- soit d'un groupe moteur électrique-génératrice qui présente les mêmes garanties d'isolement que les transformateurs de sécurité,
- soit d'une source totalement autonome telle que groupes moteur thermique-génératrice, piles ou accumulateurs indépendants.

b) les canalisations électriques ne doivent comporter aucun conducteur assemblé avec des conducteurs quelconques de toute autre installation.

Toutefois, un ou plusieurs conducteurs d'une installation à T.B.T.S. peuvent être inclus dans un câble de fabrication industrielle et sans revêtement métallique, ou dans un conduit isolant, à condition d'être isolés en fonction de la tension la plus élevée utilisée dans ce câble ou dans ce conduit.

c) entre les parties actives d'un matériel alimentées par l'installation à T.B.T.S. et celles de toute autre installation, des dispositions de construction doivent être prises pour assurer une séparation équivalente à celle existant entre les circuits primaire et secondaire d'un transformateur de sécurité.

2°) Les parties actives d'une installation T.B.T.S. ne doivent être en liaison électrique ni avec la terre ni avec des conducteurs de protection appartenant à d'autres installations.

II - Les installations du domaine très basse tension sont dites à très basse tension de protection (par abréviation T.B.T.P.) si

elles répondent à toutes les conditions définies au 1° mais non à celles définies au 2° du I ci-dessus.

Les installations à T.B.T.P. ne sont pas soumises aux prescriptions des sections III et IV de la présente délibération si leur tension nominale ne dépasse pas 25 volts en courant alternatif ou 60 volts en courant lisse, sauf dans les cas prévus au IV ci-après.

Elles sont soumises aux prescriptions de la section III mais non à celles de la section IV si leur tension nominale est supérieure à 25 volts en courant alternatif ou à 60 volts en courant continu sauf dans les cas prévus au IV ci-après.

III - Les installations du domaine très basse tension sont dites à très basse tension fonctionnelle (par abréviation T.B.T.F.) si elles ne répondent pas aux conditions des installations à T.B.T.S. ou à T.B.T.P., c'est-à-dire si elles ne sont séparées que par une isolation principale des parties actives d'une autre installation.

Les installations à T.B.T.F. sont soumises aux prescriptions des sections III et IV de la présente délibération applicable à cette autre installation.

IV - Les différentes tensions limites indiquées dans le présent article doivent être réduites à la moitié de leur valeur pour les installations situées dans les locaux ou emplacements mouillés.

LIMITATION DES DOMAINES DE TENSION POUR CERTAINS APPAREILS RECEPTEURS ET DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES A CERTAINS MATÉRIELS D'UTILISATION

Art. 8.— I - Les appareils portatifs à main ne doivent pas être alimentés sous des tensions supérieures à celles du domaine B.T.A. Les appareils mobiles ou semi-fixes peuvent être alimentés sous des tensions plus élevées que celles du domaine B.T.A. si leur enveloppe empêche la pénétration de corps solides de diamètre égal ou supérieur à 2,5 millimètres.

II - Dans les locaux et sur les emplacements de travail où la poussière, l'humidité, l'imprégnation par des liquides conducteurs, les contraintes mécaniques, le dégagement de vapeurs corrosives ou toute autre cause nuisible exercent habituellement leurs effets, on doit utiliser, ou bien un matériel conçu pour présenter et maintenir le niveau d'isolement compatible avec la sécurité des travailleurs, ou bien des installations du domaine T.B.T., répondant aux conditions des I ou II de l'article 7.

III - Pour les travaux effectués à l'aide d'appareils ou engins portatifs à main à l'intérieur des enceintes conductrices exigües, un arrêté pris en Conseil des ministres définit les prescriptions particulières qui doivent être respectées.

SEPARATION DES SOURCES D'ÉNERGIE

Art. 9.— I - A l'origine de toute installation ainsi qu'à l'origine de chaque circuit doit être placé un dispositif ou un ensemble de dispositifs de sectionnement permettant de séparer l'installation ou le circuit de sa ou de ses sources d'énergie, ce sectionnement devant porter sur tous les conducteurs actifs.

Toutefois, ce dispositif ou cet ensemble de dispositifs peut séparer un groupe de circuits pouvant être mis simultanément hors tension pour l'exécution de travaux d'entretien ou de réparation.

II - Dans les installations du domaine B.T.A. :

a) la fonction de sectionnement peut être assurée par un dispositif de protection, de commande ou de coupure d'urgence en respectant les conditions suivantes :

- les distances d'isolement entre les contacts après ouverture doivent répondre aux règles de constructions des sectionneurs de même tension nominale,
- toute fermeture intempestive doit être rendue impossible,

b) lorsque le sectionnement d'un circuit est réalisé par des dispositifs unipolaires, ceux-ci doivent être regroupés, identifiés sans ambiguïté de manière indélébile et nettement séparés des autres groupements semblables assurant le sectionnement d'autres circuits.

III - Dans les installations du domaine B.T.B. :

- a) le sectionnement doit être réalisé par des dispositifs assurant une séparation pleinement apparente et pouvant être maintenus en position ouverte par un dispositif de blocage approprié,
- b) lorsque le sectionnement est réalisé par des dispositifs unipolaires, les dispositions mentionnées au b) du II doivent être respectées.

IV - Dans les installations des domaines H.T.A. et H.T.B. :

- a) le sectionnement doit être réalisé conformément au a) du III,
- b) le sectionnement doit être réalisé par un dispositif dont tous les pôles sont manœuvrés en une seule opération,
- c) toutefois, si le produit du courant nominal exprimé en ampères par le nombre de conducteurs actifs dépasse 7 500, le sectionnement peut être réalisé par des dispositifs unipolaires en respectant les dispositifs mentionnés au b) du II.

COUPURE D'URGENCE

Art. 10.— Dans tout circuit terminal doit être placé un dispositif de coupure d'urgence, aisément reconnaissable et disposé de manière à être facilement et rapidement accessible, permettant en une seule manœuvre de couper en charge tous les conducteurs actifs. Il est admis que ce dispositif commande plusieurs circuits terminaux.

INTERDICTION D'UTILISER LA TERRE OU LES MASSES COMME PARTIE D'UN CIRCUIT ACTIF

Art. 11.— I - Il est interdit d'employer, comme partie d'un circuit actif, la terre, une masse, un conducteur de protection, une canalisation ou enveloppe métallique ou une structure métallique faisant partie d'un bâtiment, cette interdiction ne s'opposant pas éventuellement à la mise à la terre d'un point de la source d'alimentation, généralement le point neutre, ainsi qu'à l'emploi de dispositifs de sécurité dont la technique exige, par nature, l'emploi de la terre ou d'un conducteur de protection comme circuit de retour.

II - Les rails de roulement des installations de traction électrique, autres que ceux des matériels de levage, peuvent servir de conducteur de retour à condition d'être éclissés électriquement et sous réserve qu'il n'y ait jamais un écart de tension de plus de 25 volts entre ces rails et une prise de terre voisine dite de référence.

III - Lorsqu'une nécessité technique inhérente au principe même de fonctionnement d'un matériel l'exige, l'enveloppe de certains matériels électriques peut être utilisée comme conducteur actif sous réserve que :

- a) toutes les masses de l'installation, y compris celle de la source d'alimentation, soient connectées entre elles et avec tous les éléments conducteurs avoisinants,
- b) les conducteurs actifs, autres que ceux reliés aux masses, soient installés de manière qu'un défaut d'isolement éventuel ne puisse se produire directement à la terre, mais seulement entre ces conducteurs et l'ensemble interconnecté visé au a),
- c) l'ensemble interconnecté visé au a) soit relié à une prise de terre de faible résistance.

PRISE DE TERRE ET CONDUCTEURS DE PROTECTION

Art. 12.— Les prises de terre ainsi que les connecteurs de protection doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- a) les dispositifs généraux de leur installation et les métaux entrant dans leur composition doivent être choisis de manière à éviter toute dégradation due à des actions mécaniques et thermiques à résister à l'action corrosive du sol et des milieux traversés ainsi qu'aux effets de l'électrolyse,
- b) les connexions des conducteurs de protection entre eux et avec les prises de terre doivent être assurées de manière efficace et durable,
- c) les connexions de conducteurs de protection sur le conducteur principal de protection doivent être réalisées individuellement de manière que, si un conducteur de protection vient à être séparé de ce conducteur principal, la liaison de tous autres conducteurs de protection au conducteur principal demeure assurée,
- d) aucun appareillage électrique tel que fusible, interrupteur ou disjoncteur ne doit être intercalé dans les conducteurs de protection, toutefois, cette interdiction ne s'oppose pas à ce que l'on insère sur certains conducteurs de terre une barrette démontable seulement au moyen d'un outil, pour permettre d'interrompre momentanément leur continuité aux fins de vérification.

SECTION DES CONDUCTEURS DE TERRE ET DES LIAISONS EQUIPOTENTIELLES

Art. 13.— La section des conducteurs servant aux mises à la terre ou aux liaisons équipotentielles doit être déterminée en fonction de l'intensité et de la durée du courant susceptible de les parcourir en cas de défaut, de manière à prévenir leur détérioration par échauffement ainsi que tout risque d'incendie ou d'explosion provenant de cet échauffement.

RESISTANCES DE TERRE, CONDUCTEURS DE TERRE

Art. 14.— I - Les résistances de terre doivent avoir une valeur appropriée à l'usage auquel les prises de terre correspondantes sont destinées.

II - Les conducteurs de terre connectés à une prise de terre autre que celle des masses doivent être isolés électriquement des masses et des éléments conducteurs étrangers à l'installation électrique.

III - Les prises de terre ne peuvent être constituées par des pièces métalliques simplement plongées dans l'eau.

IV - Si, dans une installation, il existe des prises de terre électriquement distinctes, on doit maintenir entre les conducteurs de protection qui leur sont respectivement reliés un isolement approprié aux tensions susceptibles d'apparaître entre ces conducteurs en cas de défaut.

INSTALLATION DE SECURITE

Art. 15.— Les chefs d'établissement doivent prendre toute disposition pour que les installations électriques de sécurité soient établies, alimentées, exploitées et maintenues en bon état de fonctionnement.

Ces installations de sécurité comprennent :

- a) les installations qui assurent l'éclairage de sécurité,
- b) les autres installations nécessaires à la sécurité des travailleurs en cas de sinistre,
- c) les installations dont l'arrêt inopiné ou le maintien à l'arrêt entraînerait des risques pour les travailleurs.

Les modalités d'application du présent article sont définies par arrêté pris en Conseil des Ministres.

SECTION III - PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES DE CONTACT AVEC DES CONDUCTEURS ACTIFS OU DES PIÈCES CONDUCTRICES HABITUELLEMENT SOUS TENSION (CONTACT DIRECT)

MISE HORS DE PORTEE DES CONDUCTEURS ACTIFS ET DES PIÈCES CONDUCTRICES SOUS TENSION

Art. 16.— I - Dans les locaux et sur les emplacements de travail, aucune partie active ne doit se trouver à la portée des travailleurs, sauf dans les cas mentionnés aux articles 21 à 28.

Cette interdiction s'applique également à tout conducteur de protection reliant à une prise de terre le conducteur neutre ou le neutre de la source d'alimentation.

II - La condition imposée par le I ci-dessus peut être satisfaite soit par le seul éloignement des parties actives, soit par l'interposition d'obstacles efficaces, soit par isolation.

III - Les dispositions du I ne s'appliquent pas aux parties actives des circuits alimentés par une source dont l'impédance limite le courant ou l'énergie de décharge à des valeurs équivalentes à celles obtenues par une impédance de protection.

MISE HORS DE PORTEE PAR ELOIGNEMENT

Art. 17.— I - Lorsque la mise hors de portée est assurée par le seul éloignement, celui-ci doit être suffisant pour prévenir le risque d'accident par contact ou rapprochement soit avec des travailleurs, soit avec des objets qu'ils manipulent ou transportent habituellement.

II - La permanence de cet éloignement doit être garantie contre tout risque de relâchement ou de chute par une résistance mécanique des pièces ou de leurs supports en rapport avec les contraintes auxquelles ils sont normalement exposés.

MISE HORS DE PORTEE AU MOYEN D'OBSTACLES

Art. 18.— I - Lorsque la mise hors portée est réalisée au moyen d'obstacles, l'efficacité permanente de ceux-ci doit être assurée par leur nature, leur étendue, leur disposition, leur stabilité, leur solidité et, le cas échéant, leur isolation, compte tenu des contraintes auxquelles ils sont normalement exposés.

II - La nature et les modalités de réalisation de ces obstacles ainsi que les conditions de leur déplacement ou de leur enlèvement sont définies par arrêté.

MISE HORS DE PORTEE PAR ISOLATION

Art. 19.— I - Lorsque la mise hors de portée est assurée par isolation, le recouvrement des conducteurs et pièces sous tension doit être adapté à la tension de l'installation et conserver ses propriétés à l'usage, eu égard aux risques de détériorations auxquels il est exposé.

II - Les canalisations servant au raccordement des appareils amovibles et des parties mobiles des matériels doivent être de type souple et comporter tous les conducteurs actifs et les conducteurs de protection nécessaires au fonctionnement et à la sécurité d'emploi de ces appareils, tous ces conducteurs étant électriquement distincts et matériellement solidaires.

Toute canalisation souple doit être pourvue d'une gaine lui permettant de résister aux actions extérieures et spécialement à l'usure et aux contraintes de traction, de flexion, de torsion et de frottement auxquelles elle peut être soumise en service.

Si la gaine comporte des éléments métalliques ou est placée dans un tube métallique flexible, ces éléments ou ce tube ne doivent pas risquer de détériorer à l'usage les enveloppes isolantes des conducteurs. Cette gaine doit elle-même être protégée contre les actions extérieures, à moins de n'y être pas vulnérable, soit par nature, soit en raison des conditions d'utilisation de la canalisation.

Les appareils ou parties mobiles des appareils raccordés à une canalisation souple ainsi que les fiches de prise de courant ou connecteurs doivent être conçus de façon que cette canalisation ne soit pas exposée, à ses points d'insertion tant dans les appareils que dans les fiches ou connecteurs, à des flexions nuisibles aux isolants et de manière que les conducteurs ne soient pas soumis, en leur point de connexion avec les appareils, aux efforts de traction et de torsion qui peuvent être exercés sur la canalisation souple.

III - Dans le cas de canalisations enterrées, les conducteurs isolés doivent être protégés contre les dégradations résultant du tassement des terres, du contact avec les corps durs, du choc des outils métalliques à main en cas de fouille et, s'il y a lieu, de l'action chimique des couches de terre traversées.

Ces canalisations doivent être convenablement écartées de toute autre canalisation enterrée, électrique ou non. Elles doivent être pourvues d'identification, notamment aux extrémités, et leur parcours dans le sol doit être matériellement repéré aux entrées dans les bâtiments ainsi qu'aux changements de direction.

Toute canalisation ou couche de canalisation doit être signalée par un dispositif avertisseur inaltérable placé au minimum à 10 centimètres au-dessus d'elle. Lorsque des canalisations ou couches de canalisations sont enterrées à des profondeurs espacées de plus de 10 centimètres, un dispositif avertisseur doit être placé au-dessus de chaque canalisation ou couche de canalisations.

Le tracé des canalisations dans le sol doit être relevé sur un plan qui permet de connaître leur emplacement sans avoir à recourir à une fouille.

CULOTS ET DOUILLES, PRISES DE COURANT, PROLONGATEURS ET CONNECTEURS

Art. 20.— I - La possibilité d'un contact fortuit avec les parties actives d'un culot et de la douille correspondante doit être éliminée à partir du moment où le culot est en place.

Les douilles à vis doivent être d'un modèle évitant la possibilité de contact avec une partie active du culot ou de la douille pendant l'introduction et l'enlèvement d'une lampe ; cette disposition n'est toutefois pas exigée des douilles d'un diamètre supérieur à 27 millimètres sous réserve que des consignes soient données pour que le remplacement des lampes ne soit effectué que par un personnel répondant aux dispositions du I de l'article 48.

II - Les prises de courant, prolongateurs et connecteurs doivent être disposés de façon que leurs parties actives nues ne soient pas accessibles au toucher, aussi bien lorsque leurs éléments sont séparés que lorsqu'ils sont assemblés ou en cours d'assemblage.

III - Le raccordement avec la canalisation fixe de la canalisation souple aboutissant à un appareil amovible doit être effectué au moyen d'une prise de courant, d'un prolongateur ou d'un connecteur comportant un nombre d'organes de contact électriquement distincts, mais matériellement solidaires, égal au nombre des conducteurs nécessaires pour le fonctionnement et la sécurité d'emploi de l'appareil amovible.

Lorsque, parmi les conducteurs nécessaires, il y a un conducteur de terre ou de mise au neutre ou une liaison équipotentielle, les organes de contact qui lui sont affectés doivent être conçus de façon à ne pouvoir être mis sous tension lors d'une manoeuvre.

En outre, lors de manoeuvre, ces organes de contact doivent assurer la mise à la terre, la mise au neutre ou la liaison équipotentielle avant la réunion des organes de contact des conducteurs actifs et doivent interrompre cette liaison seulement après la séparation desdits organes de contact.

Lorsque, dans une installation, il est fait usage de socles de prises de courant alimentés par des tensions de valeurs ou de natures différentes, ces socles doivent être de modèle distinct et doivent s'opposer à l'introduction des fiches qui ne sont pas prévues pour la valeur ou la nature de tension desdits socles. Toutefois, il est admis d'utiliser des prises de courant identiques sur des circuits monophasés, 127 et 230 volts en courant alternatif 50 hertz, à condition qu'elles soient repérées par un étiquetage.

Lorsque la permutation des pôles ou des phases peut avoir des effets nuisibles à la sécurité, les prises de courant doivent être d'un modèle s'opposant à cette permutation.

IV - Pour les prises de courant, prolongateurs et connecteurs d'une intensité nominale supérieure à 32 ampères, la réunion ou la séparation des deux constituants ne doit pouvoir s'effectuer que hors charge.

LIGNES DE CONTACT

Art. 21.— Le raccordement des parties mobiles de matériels électriques tels que chariots de ponts roulants ou ponts roulants eux-mêmes doit être réalisé :

- soit à l'aide de canalisations électriques souples en respectant les dispositions du II de l'article 19 et du III de l'article 20,
- soit par des lignes de contact fixes protégées contre les contacts directs conformément aux dispositions de l'article 18.

Toutefois, les lignes de contact des ponts roulants, pour lesquelles il est impossible de satisfaire aux dispositions ci-dessus en raison du rayonnement calorifique des matières ou produits manutentionnés, peuvent être réalisées en conducteurs nus sous réserve :

1°) que la tension de service de la ligne de contact ne dépasse pas la limite supérieure du domaine B.T.B.,

2°) que les prescriptions de l'article 16 soient respectées pour le personnel chargé de leur manœuvre, aussi bien aux postes de travail que sur les chemins normaux d'accès à ces postes,

3°) que les dispositions des articles 22 et 48 soient respectées pour le personnel d'entretien.

LOCAUX ET EMPLACEMENTS DE TRAVAIL A RISQUES PARTICULIERS DE CHOC ELECTRIQUE

Art. 22.— Les dispositions des articles 23 à 27 s'appliquent :

- a) aux locaux ou emplacements de travail réservés à la production, la conversion ou la distribution de l'électricité,
- b) aux locaux ou emplacements de travail où la présence de parties actives accessibles résulte d'une nécessité technique inhérente aux principes mêmes de fonctionnement des matériels ou installations.

Art. 23.— Le chef d'établissement doit désigner ces locaux et emplacements de travail et les délimiter clairement.

Art. 24.— L'accès à ces locaux ou emplacements de travail n'est autorisé qu'aux personnes averties des risques électriques appelées à y travailler, les travaux devant être effectués en respectant les prescriptions de l'article 48.

L'autorisation doit être donnée par le chef d'établissement. Cette autorisation peut être individuelle ou collective.

Art. 25.— En cas de nécessité, des personnes non averties des risques électriques peuvent être autorisées à pénétrer dans ces locaux ou emplacements de travail, à la condition d'avoir été instruites des consignes à respecter et d'être placées sous le contrôle permanent d'une personne avertie des risques électriques et désignée à cet effet.

Art. 26.— Ces locaux ou emplacements de travail doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1°) des pancartes affichées sur les portes ou dans les passages qui permettent d'y accéder doivent signaler l'existence de parties actives non protégées et interdire l'entrée ou l'accès à toute personne non autorisée conformément aux dispositions de l'article 24,

2°) les portes donnant accès à un local ou emplacement de travail contenant des parties actives non protégées des domaines H.T.A. ou H.T.B. doivent être normalement fermées à clef mais pouvoir être facilement ouvertes de l'intérieur même si elles viennent à être fermées à clef de l'extérieur,

3°) les abords des parties actives non protégées accessibles aux travailleurs doivent laisser à ceux-ci une aisance de déplacement et de mouvement en rapport avec les travaux à exécuter et leur fournir un appui sûr pour les pieds ; ils ne doivent pas être utilisés comme passages, entrepôts ou à d'autres fins.

Art. 27.— Des arrêtés pris en Conseil des ministres fixent en tant que de besoin les dispositions particulières à chacun des types de locaux ou emplacements mentionnés à l'article 22.

Ces arrêtés peuvent comporter des dérogations à certaines dispositions de la présente délibération, dérogations assorties de mesures compensatrices de sécurité.

INSTALLATIONS MOBILES A RISQUES PARTICULIERS DE CHOC ELECTRIQUE

Art. 28.— En dehors des locaux ou emplacements de travail mentionnés à l'article 22, certaines installations mobiles telles que les dispositifs de soudage à l'arc qui présentent également des risques particuliers de choc électrique peuvent être utilisées sur des emplacements qu'il est impossible de définir à l'avance.

Les prescriptions de sécurité concernant la réalisation et l'utilisation de ces installations sont précisées par des arrêtés pris en Conseil des ministres. Ces arrêtés peuvent comporter des dérogations à certaines dispositions de la présente délibération, dérogations assorties de mesures compensatrices de sécurité.

SECTION IV -PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES DE CONTACT AVEC DES MASSES MISES ACCIDENTELLEMENT SOUS TENSION (CONTACT INDIRECT)

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 29.— I - Sauf dans les cas prévus à l'article 7, les travailleurs doivent être protégés contre les risques qui résulteraient pour eux du contact simultané avec des masses, quelle que soit la surface accessible de celles-ci, et des éléments conducteurs entre lesquels pourrait apparaître une différence de potentiel plus grande que la tension limite conventionnelle de sécurité correspondant au degré d'humidité du local ou emplacement.

II - Les installations doivent être convenablement subdivisées, notamment pour faciliter la localisation des défauts d'isolement.

S/SECTION 1 - INSTALLATION
A COURANT ALTERNATIF
TYPES DE MESURES DE PROTECTION

Art. 30.— La protection contre les risques de contact indirect dans les installations alimentées par du courant alternatif peut être réalisée :

- soit en associant la mise à la terre des masses à des dispositifs de coupure automatique de l'alimentation, ces dispositifs pouvant être généraux et protégeant l'ensemble de l'installation, ou divisionnaires et permettant une séparation sélective de parties de l'installation,
- soit par double isolation, par isolation renforcée ou séparation de circuit.

Les modalités pratiques de réalisation des divers types de mesures de protection prévus dans les articles 31 à 39 sont définies par arrêté pris en Conseil des ministres.

A. - PROTECTION CONTRE LES CONTACTS INDIRECTS
PAR MISE A LA TERRE DES MASSES ET PAR COUPURE
AUTOMATIQUE DE L'ALIMENTATION

GENERALITES

Art. 31.— I - Toute masse faisant l'objet d'une mesure de protection par coupure automatique de l'alimentation doit être reliée à un conducteur de protection.

Deux masses simultanément accessibles à un travailleur même si elles appartiennent à deux installations différentes doivent être reliées à une même prise de terre ou au même ensemble de prises de terre interconnectées.

II - Quel que soit le type de l'installation électrique utilisé, TN, TT ou IT, et sauf dans les cas prévus aux articles 36, 37 et 39, un dispositif de coupure générale ou divisionnaire doit séparer automatiquement de l'alimentation la partie de l'installation protégée par ce dispositif de telle sorte que, à la suite d'un défaut d'isolement dans cette partie de l'installation, une tension de contact présumée égale ou supérieure à la tension limite conventionnelle de sécurité ne puisse se maintenir dans aucune partie de l'installation.

Les valeurs des tensions limites conventionnelles de sécurité et les temps de coupure maximaux du dispositif de protection en fonction des valeurs de tension de contact sont définis par arrêté pris en Conseil des ministres.

III - Si les conditions du II ne peuvent être respectées, il y a lieu de réaliser une liaison locale équipotentielle supplémentaire, à moins que celle-ci n'existe de fait.

IV - Dans chaque bâtiment ou emplacement de travail extérieur, un conducteur principal d'équipotentialité doit réunir au conducteur principal de protection les éléments conducteurs étrangers à l'installation électrique dans ce bâtiment ou emplacement ou en sortant.

INSTALLATION ELECTRIQUE
REALISEE SUIVANT LE SCHEMA TN
(MISE AU NEUTRE)

Art. 32.— I - Dans les installations électriques réalisées suivant le schéma TN, toutes les masses doivent être reliées par des conducteurs de protection au point neutre de l'installation, lui-même mis à la terre.

II - Dans les installations réalisées suivant le schéma TN-C, le conducteur PEN ne doit comporter aucun dispositif de coupure ou de sectionnement et doit être réalisé de manière à éviter tout risque de rupture.

Dans ce schéma, la coupure ne peut être assurée que par des dispositifs de protection contre les surintensités.

III - Dans les installations réalisées suivant le schéma TN-S, des dispositifs de protection contre les surintensités ou des dispositifs de coupure à courant différentiel résiduel peuvent être utilisés comme dispositifs de coupure.

IV - Lorsque le point neutre de la source d'alimentation n'est pas accessible, l'extrémité d'un enroulement de cette source peut en tenir lieu. Le schéma adopté doit être le schéma TN-S.

INSTALLATIONS REALISEES SUIVANT LE SCHEMA TT
(NEUTRE DIRECTEMENT RELIE A LA TERRE)

Art. 33.— Dans les installations électriques réalisées suivant le schéma TT, toutes les masses protégées par un même dispositif de protection doivent être interconnectées et reliées par un conducteur de protection à une même prise de terre.

La coupure doit être assurée par des dispositifs sensibles aux courants de défaut.

INSTALLATIONS ELECTRIQUES REALISEES SUIVANT
LE SCHEMA IT (NEUTRE ISOLE OU NEUTRE RELIE A
LA TERRE PAR UNE IMPEDANCE LIMITANT
LE COURANT DE DEFAULT)

Art. 34.— Dans les installations électriques réalisées suivant le schéma IT, toutes les masses doivent être reliées à la terre, soit individuellement, soit par un groupe, soit par un réseau général d'interconnexion.

Le produit de la résistance de prise de terre des masses par le courant de premier défaut franc entre un conducteur de phase et une masse doit être inférieur à la tension limite conventionnelle de sécurité.

Un contrôleur permanent d'isolement doit signaler l'apparition d'un premier défaut à la masse ou à la terre d'une partie active quelconque, neutre compris, de l'installation.

A moins que ce contrôleur permanent d'isolement ne provoque la coupure automatique de l'installation ou d'une de ses parties dès ce premier défaut, l'apparition d'un autre défaut affectant un autre conducteur actif doit provoquer la coupure automatique de l'un au moins des circuits en défaut.

Lorsque toutes les masses de l'installation sont interconnectées des dispositifs de protection contre les surintensités ou des dispositifs à courant différentiel résiduel peuvent être utilisés.

Si toutes les masses ne sont pas interconnectées, un dispositif à courant différentiel résiduel doit protéger chaque groupe de masses interconnectées.

Dans les installations des domaines B.T.A. ou B.T.B. alimentées par un transformateur à primaire haute tension, un dispositif limiteur de surtension doit protéger l'installation en cas de défaut d'isolement entre les circuits haute tension et basse tension.

LIAISON EQUIPOTENTIELLE SUPPLEMENTAIRE

Art. 35.— La liaison équipotentielle supplémentaire mentionnée au III de l'article 31 peut intéresser toute l'installation, une partie de celle-ci, un emplacement ou un appareil ; elle doit réunir aux masses tous les éléments conducteurs simultanément accessibles, y compris les structures métalliques du bâtiment.

La liaison équipotentielle supplémentaire doit empêcher le maintien de tensions de contact égales ou supérieures à la tension limite conventionnelle de sécurité.

B. - PROTECTION CONTRE LES CONTACTS INDIRECTS SANS MISE A LA TERRE ET SANS COUPURE DE L'ALIMENTATION

DOUBLE ISOLATION OU ISOLATION RENFORCEE

Art. 36.— Sous réserve que les matériels ne soient pas utilisés dans des conditions d'influences externes plus sévères que celles pour lesquelles ils sont construits et installés, la protection contre les contacts indirects peut être assurée :

- soit par une double isolation ou une isolation renforcée des parties actives,
- soit par une isolation supplémentaire ajoutée à l'isolation principale lors de l'installation du matériel.

IMPEDANCE DE PROTECTION

Art. 37.— Sous réserve qu'un matériel ne soit pas utilisé dans des conditions d'influences externes plus sévères que celles pour lesquelles il est construit, la protection contre les contacts indirects de ce matériel peut être considérée comme assurée s'il comporte une impédance de protection disposée entre parties actives et assurant une protection au moins égale à celle procurée par une double isolation.

PROTECTION COMPLEMENTAIRE

Art. 38.— Lorsqu'il est fait usage des mesures de protection prévues aux articles 36 ou 37, mais que des nécessités impérieuses conduisent à soumettre le matériel électrique à des conditions d'influences externes plus sévères que celles prévues par le constructeur, une protection complémentaire doit être assurée soit par un dispositif différentiel de coupure à haute sensibilité, soit par l'application des dispositions de l'article 39.

Art. 39.— Il est admis de ne pas réaliser la mise à la terre des masses et la coupure automatique prévues respectivement aux I et II de l'article 31 dans les installations du domaine B.T.A. qui sont constituées par des circuits de faible étendue alimentés par des groupes moteur-génératrice ou des transformateurs à enroulements séparés par une double isolation ou une isolation renforcée. Le circuit séparé doit présenter un niveau d'isolement élevé et ne doit être relié, en aucun de ses points, ni à la terre ni à d'autres circuits ; le bon état de l'isolation doit être vérifié régulièrement.

S/SECTION 2 - INSTALLATIONS A COURANT AUTRE QU'ALTERNATIF TYPES DE MESURES DE PROTECTION

Art. 40.— La protection contre les contacts indirects dans les installations à courant autre qu'alternatif, notamment celles à courant continu, doit être réalisée par la mise en oeuvre de mesures analogues à celles prescrites dans les articles 30 à 39, mais adaptées d'une part aux technologies, d'autre part au niveau des risques propres à ces courants.

Les valeurs des tensions limites conventionnelles de sécurité et les temps de coupure maximaux du dispositif de protection en fonction des valeurs des tensions de contact sont définies par arrêté pris en Conseil des ministres.

SECTION V - PREVENTION DES BRULURES, INCENDIES ET EXPLOSIONS D'ORIGINE ELECTRIQUE

REALISATION DES INSTALLATIONS

Art. 41.— I - Les prescriptions de la présente section sont applicables aux installations électriques de tous domaines y compris le domaine T.B.T.

II - La température atteinte par le matériel électrique en service normal ne doit pas compromettre son isolation. Toutes dispositions doivent être prises pour éviter que le matériel électrique, du fait de son élévation normale de température, nuise aux objets qui sont dans son voisinage, et notamment à ceux sur lesquels il prend appui ou encore risque de provoquer des brûlures aux travailleurs.

III - Tout matériel doit être capable de supporter, sans dommage pour les personnes et sans perte de son aptitude à la fonction de sécurité, les effets mécaniques et thermiques produits par toute surintensité, et ce pendant le temps nécessaire au fonctionnement des dispositifs destinés à interrompre lesdites surintensités.

IV - Les raccordements des canalisations entre elles et avec les appareils doivent être établis de manière à ne provoquer aucun excès d'échauffement local. Il doit pouvoir être vérifié facilement qu'il en est bien ainsi. A cette fin, les connexions doivent rester accessibles mais seulement après démontage de l'obstacle assurant la protection contre les contacts directs.

V - Les canalisations fixes doivent être protégées contre une augmentation anormale du courant. Elles doivent l'être toujours pour le cas de court-circuit ; elles doivent l'être aussi pour le cas de surcharges si l'éventualité de celles-ci n'est pas exclue.

VI - Les circuits internes de machines et appareils exposés à des surcharges doivent être protégés contre les effets d'une surin-

tensité nuisible par sa valeur ou sa durée. Cette protection n'est pas exigée pour les matériels d'utilisation portatifs à main.

VII - Les appareils ne doivent pas être utilisés dans les conditions de service plus sévères que celles pour lesquelles ils ont été construits.

VIII - Toute disposition s'opposant à la dissipation normale de la chaleur dégagée par un appareil ou une canalisation est interdite.

IX - Les modalités pratiques d'application des dispositions du présent article sont définies par arrêté pris en Conseil des ministres.

INTERRUPTEURS, COUPE-CIRCUIT, DISJONCTEURS, MATERIELS CONTENANT UN DIELECTRIQUE LIQUIDE INFLAMMABLE

Art. 42.— I - L'appareillage de commande et de protection destiné à établir ou à interrompre des courants électriques doit être capable de le faire sans qu'il en résulte d'effets nuisibles tels que projection de matières incandescentes ou formation d'arcs durables.

II - Toutes dispositions doivent être prises pour que les appareils assurant la fonction de sectionnement prévue à l'article 9, mais ne possédant pas les caractéristiques leur permettant d'assurer la fonction de commande, ne puissent manoeuvrer en charge.

III - Les appareils ou dispositifs employés à la protection des installations contre les courts-circuits doivent être capables de couper sans projection de matières en fusion ou formation d'arcs durables une intensité au moins égale à celle qui serait mise en jeu par un court-circuit franc aux points mêmes où ces appareils sont installés.

Le courant nominal ou de réglage des dispositifs de protection contre les surintensités doit être et doit rester tel que leur fonctionnement soit assuré pour toute augmentation anormale de courant nuisible par son intensité et sa durée, compte tenu de la constitution des canalisations, de leur regroupement, de leur mode de pose et des matières ou matériaux avoisinants.

IV - Les mesures de prévention des risques d'incendie présentés par l'épandage et l'inflammation des diélectriques liquides inflammables utilisés dans les matériels électriques font l'objet d'un arrêté pris en Conseil des ministres dont les dispositions tiennent compte :

- de la nature des matériels électriques concernés,
- des caractéristiques physiques du diélectrique,
- des caractéristiques des locaux ou emplacements où sont installés ces matériels.

V - Des extincteurs appropriés quant à leur nombre, à leur capacité et à la nature des produits qu'ils renferment doivent être placés dans ou à proximité des locaux où il existe des installations électriques des domaines B.T.B., H.T.A. ou H.T.B., à moins qu'il n'existe pas dans ces locaux une installation fixe d'extinction.

VI - Les modalités pratiques d'application des dispositions du présent article sont définies par arrêté pris en Conseil des ministres.

LOCAUX OU EMBLEMENS PRESENTANT DES DANGERS D'INCENDIE

Art. 43.— I - Dans les locaux ou sur les emplacements où sont traitées, fabriquées, manipulées ou entreposées des matières susceptibles de prendre feu presque instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie, les canalisations et matériels électriques doivent être conçus et installés de telle sorte que leur contact accidentel avec ces matières ainsi que l'échauffement de celles-ci soient évités.

En cas de présence de poussières inflammables risquant de provoquer un incendie si elles pénétraient dans les enveloppes du matériel électrique, ces enveloppes doivent s'opposer à cette pénétration par construction ou par installation.

II - En outre :

a) il ne doit exister dans ces locaux ou sur ces emplacements d'autres matériels que ceux nécessaires au fonctionnement du matériel d'utilisation installé dans lesdits locaux ou emplacements ; toutefois, le passage des canalisations étrangères à ce fonctionnement est autorisé sous réserve que ces canalisations soient disposées ou protégées de telle manière qu'elles ne puissent en aucun cas être la cause d'un incendie,

b) les parties actives non isolées doivent être :

- suffisamment éloignées de matières combustibles,
- soit protégées par des enveloppes s'opposant à la propagation d'un incendie,

c) les canalisations électriques doivent être d'un type retardateur de la flamme ; elles doivent être protégées contre les détériorations auxquelles elles peuvent être soumises,

d) le matériel électrique dont le fonctionnement provoque des arcs ou des étincelles ou l'incandescence d'éléments n'est autorisé que si ces sources de danger sont incluses dans des enveloppes appropriées.

ZONE PRESENTANT DES RISQUES D'EXPLOSION

Art. 44.— I - Dans les zones présentant des risques d'explosion, les installations électriques doivent :

- être réduites à ce qui est strictement nécessaire aux besoins de l'exploitation,
- être conçues et réalisées de façon à ne pas être une cause possible d'inflammation des atmosphères explosives présentes,
- répondre aux prescriptions de l'article 43.

II - Les modalités pratiques d'application des dispositions ci-dessus sont définies par arrêté pris en Conseil des ministres.

SECTION VI - UTILISATION, SURVEILLANCE, ENTRETIEN ET VERIFICATION DES INSTALLATIONS ELECTRIQUES

GENERALITES

Art. 45.— Les installations et matériels électriques doivent :

- a) être utilisés dans des conditions de service et d'influences externes ne s'écartant pas de celles pour lesquelles ils sont prévus,
- b) donner lieu en temps utile aux opérations d'entretien et de remise en conformité qui s'avèrent nécessaires,
- c) faire l'objet de mesures de surveillance pratiquées dans les conditions prévues à l'article 47 ci-après,
- d) être soumis à des vérifications dans les conditions prévues aux articles 53 et 54 ci-après.

En attendant qu'il soit porté remède à des défauts constatés, toutes dispositions utiles doivent être prises pour qu'elles ne constituent pas une source de danger pour les travailleurs.

PRESCRIPTIONS AU PERSONNEL

Art. 46.— I - Les prescriptions au personnel sont différentes suivant qu'il s'agit :

- a) de travailleurs utilisant des installations électriques,
- b) de travailleurs effectuant des travaux sur des installations électriques, hors tension ou sous tension ou au voisinage d'installations électriques comportant des parties actives nues sous tension.

II - L'employeur doit s'assurer que ces travailleurs possèdent une formation suffisante leur permettant de connaître et de mettre en application les prescriptions de sécurité à respecter pour éviter des dangers dus à l'électricité dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées. Il doit, le cas échéant, organiser au bénéfice des travailleurs concernés la formation complémentaire rendue nécessaire notamment par une connaissance insuffisante desdites prescriptions.

III - L'employeur doit s'assurer que les prescriptions de sécurité sont effectivement appliquées et les rappeler aussi souvent que de besoin par tous moyens appropriés.

IV - Les travailleurs doivent être invités à signaler les défauts et anomalies qu'ils constatent dans l'état apparent du matériel électrique ou dans le fonctionnement de celui-ci. Ces constatations doivent être portées le plus tôt possible à la connaissance du personnel chargé de la surveillance prévue à l'article 47.

V - Les travailleurs doivent disposer du matériel nécessaire pour exécuter les manœuvres qui leur incombent et pour faciliter leur intervention en cas d'accident. Ce matériel doit être adapté à la tension de service et doit être maintenu prêt à servir en parfait état.

SURVEILLANCE DES INSTALLATIONS

Art. 47.— I - Une surveillance des installations électriques doit être assurée. L'organisation de cette surveillance doit être portée à la connaissance de l'ensemble du personnel.

II - Cette surveillance doit être opérée aussi fréquemment que de besoin, et provoquer, dans les meilleurs délais, la suppression des défauts et anomalies dont les installations peuvent être affectées.

III - La surveillance concerne notamment :

- a) le maintien des dispositions mettant hors de portée des travailleurs les parties actives de l'installation,
- b) le bon fonctionnement et le bon état de conservation des conducteurs de protection,
- c) le bon état des conducteurs souples aboutissant aux appareils amovibles ainsi qu'à leurs organes de raccordement,
- d) le maintien du calibre des fusibles et du réglage des disjoncteurs,
- e) le contrôle du bon fonctionnement des dispositifs sensibles au courant différentiel résiduel,
- f) la signalisation des défauts d'isolement par le contrôleur permanent d'isolement,
- g) le contrôle de l'éloignement des matières combustibles par rapport aux matériels électriques dissipant de l'énergie calorifique,
- h) le contrôle de l'état de propreté de certains matériels électriques en fonction des risques d'échauffement dangereux par l'accumulation de poussières,
- i) le contrôle des caractéristiques de sécurité des installations utilisées dans les locaux à risques d'explosion,
- j) la bonne application des dispositions II de l'article 52.

GENERALITES SUR LES TRAVAUX SUR DES INSTALLATIONS OU A PROXIMITE D'INSTALLATIONS ELECTRIQUES

Art. 48.— I - L'employeur ne peut confier les travaux ou opérations sur des installations électriques ou à proximité de conducteurs nus sous tension qu'à des personnes qualifiées pour les effectuer et possédant une connaissance des règles de sécurité en matière électrique adaptée aux travaux ou opérations à effectuer.

Lorsque les travaux électriques sont confiés à une entreprise extérieure, celle-ci doit être qualifiée en matière électrique.

II - L'employeur doit remettre, contre reçu, à chaque travailleur concerné, un recueil des prescriptions et, le cas échéant, compléter ces prescriptions par des instructions de sécurité particulières à certains travaux ou opérations qu'il confie auxdits travailleurs.

III - Sauf dans les cas prévus au IV ci-dessous et au I de l'article 50, les travaux sur les installations électriques doivent être effectués hors tension.

IV - Sans préjudice de l'application des dispositions du V ci-dessous, les opérations suivantes, même exécutées sur des circuits ou appareils sous tension, ne sont pas soumises aux prescriptions des articles 49 et 50 :

- a) raccords de pièces ou d'organes amovibles, spécialement conçus et réalisés en vue de permettre l'opération sans risque de contacts involontaires de l'opérateur avec des parties actives ; lorsqu'il s'agit de matériels du domaine B.T.A. présentant une protection contre les risques de projection de matières incandescentes ou formation d'arcs durables, ces opérations peuvent être effectuées par des travailleurs mentionnés au a) du I de l'article 46,
- b) utilisation des perches de manœuvres, des dispositions de vérification d'absence de tension ou des dispositifs spéciale-

ment conçus pour des contrôles ou des mesures sous tension sous réserve que ces matériels soient construits et utilisés suivant les règles de l'art en la matière.

V - Dans les zones présentant un risque d'explosion visé par l'article 44, aucun travail sous tension, y compris le remplacement d'une lampe ou d'un fusible, ne peut être effectué, même dans les installations du domaine T.B.T., sans que des mesures aient été préalablement prises pour éviter le risque d'explosion.

TRAVAUX EFFECTUES HORS TENSION

Art. 49.— I - Pour l'exécution des travaux hors tension, la partie de l'installation sur laquelle ils sont effectués doit être préalablement consignée, c'est-à-dire faire l'objet des opérations successives suivantes :

- a) séparation de cette partie d'installation de toute source possible d'énergie électrique,
- b) condamnation en position d'ouverture des dispositifs assurant le sectionnement visés à l'article 9 pendant toute la durée des travaux,
- c) vérification d'absence de tension aussi près que possible du lieu de travail.

Si des parties actives nues sous tension subsistent au voisinage, les prescriptions de l'article 51 doivent également être appliquées.

La tension ne doit pas être rétablie dans la partie d'installation considérée que lorsque celle-ci est remise en état, le matériel et les outils étant ramassés et tout le personnel intéressé ayant quitté la zone de travail.

II - En outre, s'il s'agit d'une installation de domaine B.T.B., H.T.A. ou H.T.B.

Les travaux doivent être effectués sous la direction d'un chargé de travaux, personne avertie des risques électriques et spécialement désignée à cet effet.

La séparation de toutes sources possibles d'énergie doit être matérialisée d'une façon pleinement apparente et maintenue par un dispositif de blocage approprié.

Cette séparation étant effectuée et avant toute autre opération, il est procédé, sur le lieu de travail ou à son voisinage, à la vérification de l'absence de tension.

Immédiatement après la vérification de l'absence de tension, la mise à la terre et en court-circuit des conducteurs actifs du circuit concerné doit être effectuée.

La tension ne doit pouvoir être rétablie qu'après que le chargé de travaux s'est assuré que tout le personnel est présent au point de rassemblement convenu à l'avance.

TRAVAUX EFFECTUES SOUS TENSION

Art. 50.— I - Les travaux peuvent être effectués sous tension lorsque les conditions d'exploitation rendent dangereuse ou impossible la mise hors tension ou si la nature du travail requiert la présence de la tension.

II - Les travailleurs auxquels sont confiés les travaux sous tension doivent avoir reçu une formation spécifique sur les méthodes de travail permettant d'effectuer sous tension les tâches susceptibles de leur être confiées. Une instruction de service indique les prescriptions à respecter, les conditions d'exécution des travaux, les matériels et outillages à utiliser.

Ces travailleurs doivent en outre disposer d'un outillage spécialement étudié ainsi que de l'équipement et du matériel nécessaires à leur protection.

III - Dans les installations des domaines B.T.B., H.T.A. ou H.T.B. et sans préjudice de l'application des dispositions ci-dessus, les travaux sous tension ne peuvent être effectués que sous réserve du respect des prescriptions suivantes :

- a) les travaux ne peuvent être entrepris que sur l'ordre de l'employeur ; cet ordre, qui doit être donné par écrit, doit stipuler la nature et la succession des opérations à effectuer ainsi que les précautions à observer,
- b) s'ils sont confiés à une entreprise extérieure, les travaux doivent faire l'objet d'une demande expresse du chef de l'établissement dans lequel ils sont effectués,
- c) les travailleurs effectuant lesdits travaux doivent être placés sous la surveillance constante d'une personne avertie des risques électriques et désignée à cet effet ; celle-ci doit veiller à l'application des mesures de sécurité prescrites.

TRAVAUX EXECUTES AU VOISINAGE DES PIECES SOUS TENSION

Art. 51.— I - Quelle que soit la nature des travaux mettant les travailleurs au voisinage d'installations sous tension, ces derniers doivent disposer d'un appui solide leur assurant une position stable.

II - Les opérations de toute nature effectuées au voisinage des parties actives nues sous tension ne peuvent être entreprises que si l'une au moins des conditions suivantes est satisfaite :

- a) mise hors de portée de ces parties actives par éloignement, obstacle ou isolation dans les conditions prévues aux articles 49 ou 50,
- b) exécution des opérations dans les conditions définies à l'article 50 relatif aux travaux sous tension,
- c) exécution des opérations par un personnel :
 - averti des risques présentés par ces parties actives nues sous tension,
 - ayant reçu une formation spécifique sur les méthodes de travail permettant d'effectuer, au voisinage de parties actives nues sous tension, les tâches qui lui sont confiées,
 - disposant d'un outillage approprié ainsi que de l'équipement et du matériel nécessaires à sa protection,
- d) lorsque aucune des conditions précédentes ne peut être mise en oeuvre, les dispositions ci-dessous doivent être observées :
 - notification d'une consigne qui doit préciser les mesures de sécurité à respecter et spécifier la zone de travail matériellement délimitée et affectée à chaque équipe,

- dans le cas de travaux effectués au voisinage des parties actives nues sous tension des domaines H.T.A. ou H.T.B., surveillance permanente par une personne avertie des risques présentés par ce type d'installation, désignée à cet effet et qui veille à l'application des mesures de sécurité prescrites.

DISPOSITIONS A PRENDRE APRES UN INCIDENT

Art. 52.— I - Lorsque, à la suite d'un incident tel que disjonction, défaut à la terre ou court-circuit, on n'est pas sûr que certaines parties d'installation soient hors tension, on doit observer, avant d'intervenir sur ces parties, les mesures de sécurité prescrites par l'article 49 ou par l'article 50.

II - Dans le cas d'utilisation dans les matériels électriques de matières isolantes solides, liquides ou gazeuses susceptibles de donner lieu, en cas d'incident d'exploitation, à des émissions de gaz, de vapeur ou de poussières toxiques, toutes précautions doivent être prises conformément aux consignes de sécurité préétablies pour pallier les conséquences de telles émissions pour les travailleurs.

VERIFICATION PERIODIQUE ET INITIALE

Art. 53.— I - Indépendamment des prescriptions de l'article 47, les installations, quel qu'en soit le domaine, doivent être vérifiées lors de leur mise en service ou après avoir subi une modification de structure, puis périodiquement.

Ces vérifications font l'objet de rapports détaillés dont la conclusion précise nettement les points où les installations s'écartent des dispositions de la présente délibération et des arrêtés pris pour son application.

II - La périodicité, l'objet et l'étendue des vérifications ainsi que le contenu des rapports correspondants sont fixés par arrêté pris en Conseil des ministres.

III - Les vérifications effectuées lors de la mise en service des installations ou après une modification de structure sont pratiquées par une personne ou un organisme agréé, choisi par le chef d'établissement sur une liste fixée par arrêté pris en Conseil des ministres.

Toutefois, ces vérifications peuvent être effectuées par des personnes appartenant ou non à l'établissement dont la liste nominative doit être communiquée par le chef d'établissement au Chef du Service de l'Inspection du travail. Ces personnes doivent avoir des connaissances approfondies dans le domaine de la prévention des risques électriques ainsi que des dispositions réglementaires qui y sont afférentes et exercer régulièrement l'activité de vérification.

IV - Le chef d'établissement doit faire réaliser les vérifications périodiques par des personnes appartenant ou non à l'établissement et possédant une connaissance approfondie dans le domaine de la prévention des risques dus à l'électricité et des dispositions réglementaires qui y sont afférentes.

V - Le chef d'établissement doit accompagner les vérificateurs au cours de leur intervention ou faire accompagner ceux-ci par une personne connaissant l'emplacement, les caractéristiques des installations ainsi que les risques présentés par celles-ci, et ce, chaque fois que cela est nécessaire.

VERIFICATION SUR MISE EN DEMEURE

Art. 54.— L'Inspecteur du travail peut à tout moment prescrire au chef d'établissement de faire procéder à une vérification de tout ou partie des installations par un organisme ou un vérificateur agréé.

Le chef d'établissement justifie qu'il a saisi l'organisme agréé dans les quinze jours suivant la date de demande de vérification et transmet à l'Inspecteur du travail les résultats qui lui sont communiqués dans les dix jours qui suivent cette communication.

DOSSIER TENU A LA DISPOSITION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Art. 55.— Les chefs d'établissement doivent tenir à la disposition de l'Inspecteur du travail un dossier comportant :

- 1°) un plan schématique indiquant la situation des locaux ou emplacements de travail soumis par la présente délibération à des prescriptions spéciales,
- 2°) le plan des canalisations électriques enterrées prescrit par le III de l'article 19,
- 3°) un registre où sont consignés par ordre chronologique les dates et la nature des différentes vérifications ou contrôles ainsi que les noms et qualités des personnes qui les ont effectués,
- 4°) les rapports des vérifications effectuées en application des dispositions des articles 53 et 54,
- 5°) les justifications des travaux et modifications effectuées pour porter remède aux défauts constatés dans les rapports précités.

SECTION VII - MESURES DIVERSES

FORMATION REQUISE POUR ADMINISTRER LES PREMIERS SOINS

Art. 56.— Un arrêté pris en Conseil des ministres détermine les conditions dans lesquelles les agents de l'entreprise reçoivent la formation requise pour administrer les premiers soins aux victimes d'accidents électriques avant l'arrivée du médecin ou des secours organisés par les pouvoirs publics ainsi que le matériel qui peut être, le cas échéant, nécessaire pour les dispenser.

DEROGATIONS

Art. 57.— En cas de difficultés techniques majeures, des dérogations de portée générale à certaines dispositions de la présente délibération peuvent être accordées par arrêté pris en Conseil des ministres.

Pour les mêmes motifs, le Chef du Service de l'Inspection du travail peut par décision prise après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou en son absence, des délégués du personnel, accorder à un chef d'établissement des dérogations à certaines dispositions de la présente délibération.

Ces arrêtés et décisions fixent les mesures compensatrices de sécurité auxquelles les dérogations sont subordonnées ainsi que la durée pour laquelle elles sont accordées.

PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 58.— Les infractions aux dispositions des articles 4 à 20, 26 à 44 de la présente délibération et des arrêtés pris pour leur application et le cas échéant leurs récidives, sont passibles des peines prévues par l'article 108 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, sans préjudice le cas échéant de l'application des articles 109 à 111 de la loi susvisée.

Les infractions aux dispositions des articles 23 à 25 et 45 à 57 de la présente délibération sont passibles des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe et le cas échéant leur récidive.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

ENTREE EN VIGUEUR

Art. 59.— Sous réserve des dispositions des articles 60 et 61, les dispositions de la présente délibération entrent en vigueur dans le délai d'un an à la date de la publication au Journal officiel de la Polynésie française.

Art. 60.— Les dispositions du III de l'article 19, concernant les canalisations électriques enterrées et les dispositions relatives à la construction des locaux et emplacements de travail à risques particuliers de choc électrique mentionnés à l'article 22, ne sont applicables aux installations existantes qu'au fur et à mesure des travaux de renouvellement ou de modification.

Art. 61.— En ce qui concerne les installations existantes ou en cours d'exécution à la date de publication de la présente délibération l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 20 (2° alinéa du I, II et IV) est différée pendant le délai supplémentaire de cinq ans.

Toutefois, si avant l'expiration de ce délai, il est procédé à une réfection des installations ou à un renouvellement du matériel, les dispositions de la présente délibération deviennent immédiatement applicables en ce qui concerne ces installations ou ce matériel.

Art. 62.— Jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article précédent pour l'entrée en vigueur de la présente délibération, les dispositions des trois derniers alinéas de l'article 14 de l'arrêté n° 621/IT du 29 mai 1950 restent applicables.

Art. 63.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Pour le Président empêché :

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le 2e vice-président,
Roger DOOM.

DELIBERATION n° 91-015 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36, Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les mesures particulières de sécurité relatives aux ascenseurs, monte-charge et autres appareils de levage.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME

REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE HUITIEME

C - MESURES PARTICULIÈRES DE SECURITE
RELATIVES AUX ASCENSEURS, MONTE-CHARGE
ET AUTRES APPAREILS DE LEVAGE

Article 1er.— La présente délibération portant application des dispositions de l'article 36, Chapitre VIII, du Titre II, du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 fixe les mesures particulières de sécurité relatives aux ascenseurs, monte-charge et autres appareils de levage.

SECTION I - ASCENSEURS ET MONTE-CHARGE

Art. 2.— Les appareils élévateurs (tels que les ascenseurs et les monte-charge) dont la cabine ou la plate-forme se déplace entre des glissières ou guides verticaux ou sensiblement verticaux seront installés et aménagés de manière que les travailleurs ne soient pas exposés à tomber dans le vide, à être heurtés par un objet fixe ou non, ou, en cas de chute d'un objet, à être atteints par celui-ci.

Les appareils comporteront tous les dispositifs répondant à ces exigences dans la limite des efforts auxquels ces dispositifs pourront normalement être soumis.

Art. 3.— Les portes des cabines et des puits devront être aménagées de sorte qu'elles ne puissent s'ouvrir tant que l'appareil n'occupe pas une position telle que les accidents envisagés à l'article 2 soient évités. Les conditions suivantes devront notamment être réunies.

1°) Seule, en service normal, devra pouvoir s'ouvrir la porte du puits en face et au niveau de laquelle se trouve la cabine ou la plate-forme,

2°) La cabine ne pourra être mise en marche que si les portes du puits aux divers étages ou paliers, ainsi que la ou les portes de la cabine sont fermées,

3°) L'ouverture d'une quelconque de ces portes pendant la marche devra provoquer l'arrêt immédiat de l'appareil,

4°) Les portes du puits aux divers étages ou paliers autres que celui au niveau duquel se trouve la cabine ou la plate-forme ne devront pas pouvoir s'ouvrir, en service normal, pendant que l'appareil est en mouvement.

Art. 4.— Les installations ne comportant pas de portes, ou dont les portes commencent à s'ouvrir automatiquement un peu avant l'arrêt de la cabine ou ne commencent à se fermer qu'au moment du départ de celle-ci, doivent être conformes aux dispositions des normes homologuées relatives aux ascenseurs et monte-charge électriques ou commandés électriquement en vigueur lors de l'exécution de l'installation.

D'autres installations de types spéciaux ne peuvent être autorisées par l'Inspecteur du travail, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, que si les mesures compensatrices de sécurité sont prises par le chef d'établissement.

Art. 5.— Les contrepoids seront installés de façon que tout risque de collision avec la cabine ou de chute sur celle-ci soit exclu ; ils seront, ou bien établis dans un puits distinct du puits de la cabine, ou bien convenablement guidés, s'ils sont placés dans le même puits.

Art. 6.— Les moteurs, les organes de transmission, les dispositifs de verrouillage et de sécurité ne seront accessibles qu'au personnel qualifié qui en a la charge.

Le travail de ce personnel ne devra pas être entravé ni rendu dangereux par les difficultés d'accès ni par le manque de place. Il ne sera laissé à la disposition des usagers que les organes strictement nécessaires pour actionner les appareils. A côté de ces organes, sera affichée une instruction précisant la façon de les utiliser et désignant nommément, s'il y a lieu, le personnel préposé à la manoeuvre.

L'entrée dans les locaux, installations ou emplacements où il n'est utile de pénétrer que pour réparer ou entretenir les appareils devra être interdite au personnel autre que celui qui est chargé de la réparation ou de l'entretien.

Art. 7.— Les accès des appareils et l'intérieur des cabines seront pourvus d'un éclairage suffisant pour assurer la sécurité des manoeuvres et de la circulation.

Art. 8.— Le chef d'établissement est tenu, sous sa responsabilité, de faire examiner journellement l'état des dispositifs de sécurité et de faire constater que les appareils fonctionnent bien dans les conditions prévues aux articles 2 à 4 de la présente délibération.

Suivant les résultats de cet examen quotidien, il prescrira éventuellement la suspension du service jusqu'à la remise en état de marche.

Le chef d'établissement est également tenu de faire procéder à l'entretien et au graissage régulier des appareils, d'en faire vérifier les câbles et chaînes de levage tous les six (6) mois au

moins et les organes de sécurité une fois l'an au moins. Cet entretien et ces vérifications seront effectués par un personnel spécialisé et dûment qualifié appartenant, soit à l'établissement lui-même, soit à une entreprise exerçant régulièrement cette activité particulière. Le nom et la qualité des personnes chargées de cet entretien, les dates de vérifications et les observations auxquelles celles-ci auront donné lieu seront consignés sur un registre tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail.

Art. 9.— Lorsque les travaux d'entretien ou de réparation nécessitent la neutralisation des dispositifs de sécurité visés aux articles 2 à 4, ces travaux seront effectués en présence d'un surveillant qualifié qui est chargé d'assurer la sécurité.

Art. 10.— Lorsque des appareils élévateurs sont utilisés par des personnes, même s'il s'agit du personnel qui accompagne la charge que l'appareil transporte, des dispositions seront prises, en outre :

1°) Pour prévenir la dérive et l'excès de vitesse de la cabine ou en éviter les conséquences, notamment en cas de défaillance de la source d'énergie ou de rupture d'organe,

2°) Pour assurer une précision suffisante des arrêts,

3°) Pour provoquer en fin de course ou en cas d'immobilisation de la cabine, l'arrêt intégral de l'appareil indépendamment du système habituel de manoeuvre.

Lorsque l'appareil est exclusivement destiné à transporter des objets, il est interdit au personnel de l'utiliser. Une affiche rappellera cette interdiction. En outre, les appareils de commande extérieure devront être disposés de manière qu'il soit impossible de la actionner de la cabine ou de la plate-forme. L'Inspecteur du travail pourra, de plus, si la sécurité générale l'exige, prescrire l'application de tout ou partie des dispositions définies aux 1er, 2e et 3e alinéas du paragraphe précédent.

Art. 11.— Tous les appareils porteront visiblement l'indication du maximum de poids donnée par le constructeur que l'appareil peut soulever.

Cette indication sera exprimée en poids lorsque l'appareil est destiné exclusivement à la manutention d'objets ou d'après le nombre des usagers lorsqu'il est affecté exclusivement au transport des personnes. En cas de destination mixte, les deux indications seront données. Les indications doivent être portées en langue française, les unités de poids utilisées sont celles du système métrique.

SECTION II - APPAREILS DE LEVAGE AUTRES QUE LES ASCENSEURS ET MONTE-CHARGE

Art. 12.— Les mesures prévues aux articles suivants doivent être observées dans les entreprises et établissements assujettis aux dispositions de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 où il est fait usage d'appareils de levage mus mécaniquement.

Ces mesures ne font pas obstacle aux prescriptions des délibérations relatives aux mesures générales en matière de sécurité et d'hygiène et à la protection des travailleurs dans les entreprises et les établissements qui mettent en oeuvre des courants électriques.

S/SECTION 1 - INSTALLATION DES APPAREILS ET DES VOIES

Art. 13.— Les appareils de levage dans toutes leurs parties constituantes ainsi que leurs supports doivent pouvoir résister aux contraintes résultant de leur usage et, s'il y a lieu, aux efforts dus au vent.

Art. 14.— Si l'appareil comporte une ou plusieurs passerelles accessibles, le risque qui, pour les travailleurs se trouvant sur ces passerelles, résulte de la présence d'obstacles fixes ou mobiles situés au-dessus d'elles, doit être absolument éliminé.

En conséquence, l'une des mesures de sécurité ci-dessous doit être appliquée :

- a) il existera une distance verticale de deux mètres entre l'une quelconque de ces passerelles et tous obstacles susceptibles de se présenter au-dessus du passage de l'appareil de levage,
- b) un grillage ou une armature rigide, de résistance mécanique suffisante et formant plafond, obligera les travailleurs se trouvant sur l'une quelconque des passerelles à rester en dehors des zones dangereuses,
- c) sur les appareils ne satisfaisant pas à l'une des conditions précédentes, des dispositifs matériels doivent assurer l'inaccessibilité des passerelles aussi longtemps que l'appareil se trouve en service.

Les mêmes prescriptions sont applicables lorsque deux appareils doivent se mouvoir l'un au-dessus de l'autre.

Dans tous les cas, les opérations d'entretien, de réglage et d'essai qui nécessitent l'accès aux passerelles seront effectuées en conformité des prescriptions de l'article 42 ci-après.

Art. 15.— Les extrémités des appareils situés au-dessus du sol ainsi que celles des chemins de roulement doivent être munies de dispositifs atténuant efficacement les chocs, soit en fin de course, soit en cas de rencontre avec un autre appareil circulant sur la même voie.

Ces dispositifs seront agencés de la manière la plus favorable pour éviter le déraillement et le renversement des appareils.

Art. 16.— Des moyens de calage, d'amarrage ou de freinage seront utilisés pour immobiliser à l'arrêt les appareils de levage montés sur roues, tels que ponts, portiques roulants, monorails, grues et, s'il y a lieu, éviter leur déplacement sous l'action du vent. Ces dispositifs seront établis en tenant compte très largement des plus fortes poussées du vent à prévoir suivant les conditions locales.

S/SECTION 2 - INSTALLATIONS ELECTRIQUES

Art. 17.— Les fils nus des lignes de prise de courant doivent se trouver à l'abri de tout contact fortuit de la part des ouvriers à leur poste de travail ou sur le chemin qu'ils sont autorisés à prendre pour s'y rendre.

En tout cas, les dispositifs matériels, qui mettent les travailleurs à l'abri des contacts fortuits sur les lignes en question, doivent être capables de résister aux efforts auxquels ils peuvent

être soumis, compte tenu du travail, des manutentions et des transports usuels.

Art. 18.— Toutes mesures seront prises ou toutes consignes seront données pour que, à aucun moment, les organes des appareils de levage, quels qu'ils soient, ainsi que les charges suspendues ne puissent entrer en contact direct avec les conducteurs nus sous tension ou détériorer les conducteurs isolés.

Entre le branchement et le trolley général, sera disposé un interrupteur ou un disjoncteur permettant de couper toutes les phases ou tous les pôles. Cet appareil sera muni d'un dispositif permettant de le condamner dans la position d'ouverture. Sa manoeuvre à distance, si elle est réalisée, devra faire l'objet de consignes spéciales et devra être assurée par un personnel désigné à cet effet.

Un interrupteur ou un contacteur général permettant d'isoler tout l'appareil de la source d'énergie sera installé à l'arrivée de l'alimentation. Sa commande devra être et rester parfaitement accessible.

Art. 19.— Dans les cabines d'appareils de levage, les pièces nues sous tension mettant en oeuvre d'autres courants que ceux dits à très basse tension doivent être soustraites à tout contact fortuit.

Il doit être prévu des dispositifs matériels pour interdire aux ouvriers non qualifiés d'accéder aux pièces sous tension et aux organes dont le réglage intéresse la sécurité.

Les dispositifs utilisés à ces effets doivent être d'une solidité en rapport avec les contraintes auxquelles ils sont exposés.

S'ils sont métalliques, ils doivent être reliés électriquement à l'ossature de la cabine et de l'appareil de levage.

Art. 20.— Les travailleurs doivent être protégés contre les risques de contact simultanés avec les masses fixes ou mobiles des appareils de levage ainsi qu'avec les sols, planchers, murs ou parois, etc., du fait de l'apparition de potentiels différents sur les uns et sur les autres.

Si les masses fixes ou mobiles sont mises à la terre, cette mise à la terre doit s'effectuer par un dispositif lui assurant une continuité satisfaisante. Cette continuité ne peut être considérée comme suffisamment réalisée par les seuls contacts glissants ou roulants sur une ligne spéciale. Par contre, les contacts galets-rails de roulement peuvent assurer cette continuité si l'éclissage électrique des rails est réalisé et si les surfaces de contact sont maintenues en parfait état de propreté.

S/SECTION 3 - CABINES ET MOYENS D'ACCES

Art. 21.— Les cabines qui ne sont pas en toutes circonstances, accessibles du sol, doivent être construites en matériaux résistant au feu.

Elles seront disposées de telle manière que le machiniste puisse de son poste de travail, voir toutes les manoeuvres et que même s'il est obligé de se pencher au dehors pour les diriger, il ne soit pas amené à se mettre dans une position dangereuse.

Dans les ateliers où des projections de matières brûlantes ou corrosives sont à craindre, les cabines devront présenter toutes dispositions de sécurité nécessaires contre les dangers en résultant.

En outre, les meilleures dispositions seront prises pour mettre les conducteurs à l'abri des fumées, gaz, vapeurs toxiques, rayonnements et autres émanations nuisibles.

Des mesures appropriées devront être prises pour empêcher la vapeur d'échappement provenant des engins de lavage de gêner la visibilité en tout lieu de travail occupé.

Art. 22.— Sur les appareils neufs, mis en service postérieurement à la date de la présente délibération, le plancher de service et les passerelles devront être en matériaux résistant au feu. Les appareils en service à la même date et sur lesquels cette prescription ne serait pas observée devront être modifiés en conséquence en profitant de leur immobilisation pour réparation.

En cas d'emploi de tôles perforées ou de tous autres matériaux ne formant pas une surface continue, les dimensions des perforations ou des interstices devront être telles qu'une sphère de 2 cm de diamètre ne puisse passer par ces ouvertures.

Art. 23.— L'accès des cabines doit être facile et réalisé dans les meilleures conditions possibles de sécurité. A défaut de passerelles desservies par des escaliers munis de rampes, des échelles fixes avec rampes ou crinolines ou dispositifs équivalents seront disposés de façon à déboucher sur des paliers munis de garde-corps, au niveau et en retrait des cabines ou chemins de roulement.

Il est interdit d'utiliser les chemins de roulement comme cheminement normal d'accès et seul le personnel chargé de l'entretien peut être autorisé à les utiliser.

Aucun espace libre au-dessus du vide ne devra exister dans le trajet que doit parcourir normalement l'ouvrier pour prendre ou quitter son poste de travail.

Si l'accès susvisé cesse d'être utilisable du fait du déplacement de la cabine inhérent à la course de l'appareil, il doit être mis à la disposition du personnel une échelle lui permettant de quitter la cabine, en quelque endroit qu'elle se trouve, facilement et sans avoir à pénétrer dans un compartiment dont l'accès est réservé au personnel d'entretien.

Art. 24.— Les chemins de roulement, situés au-dessus du sol et accessibles pendant que les appareils sont en service, doivent ménager un espace libre d'au moins cinquante centimètres entre les pièces les plus saillantes des appareils et les parois des bâtiments ou entre les pièces les plus saillantes de deux appareils se déplaçant au même niveau.

Des dispositifs matériels doivent assurer l'inaccessibilité des chemins de roulement situés au-dessus du sol et ne satisfaisant pas aux conditions susmentionnées aussi longtemps que les appareils se trouvent en service.

Toutefois, dans les installations existant à la date de publication de la présente délibération où cette disposition ne pourrait être appliquée sans d'importantes transformations, il sera prévu tous

les dix mètres au maximum soit des refuges, soit des boutons très visibles permettant de provoquer l'arrêt de la translation des appareils et d'actionner un signal sonore.

Lesdits chemins de roulement devront être munis du côté opposé au pont d'un garde-corps rigide d'un mètre de haut composé d'une main courante, d'une lisse et d'une plinthe de quinze centimètres.

Si ce côté est constitué par un mur, celui-ci sera muni d'une main courante également rigide.

Art. 25.— Tout emmagasinage de chiffons, déchets, huiles ou autres matières combustibles dans la cabine de manoeuvre est formellement interdit.

Des récipients métalliques fermés seront aménagés en dehors des cabines pour recevoir les chiffons ou déchets ; ils seront vidés périodiquement.

Art. 26.— Les cabines seront munies d'appareils extincteurs permettant de combattre efficacement tout commencement d'incendie.

Le produit utilisé pour l'extinction ne devra pas être une source de risques pour le personnel.

S/SECTION 4 - MOTEURS, CHAINES ET CABLES, LIMITEURS DE COURSE

Art. 27.— Tous les organes mobiles doivent être munis de protecteurs partout où leur mouvement pourrait constituer un danger.

Les galets de roulement seront munis de garde-roues à moins que leurs dispositions ne donnent une sécurité équivalente.

Tous les organes mobiles des moteurs ou des commandes du pont, montés en porte-à-faux, seront munis d'un carter ou d'une enveloppe métallique capable de les retenir en cas de chute.

Art. 28.— Toutes mesures utiles seront prises pour éviter les chutes d'objets du haut des appareils ou voies de roulement, et pour soustraire le personnel aux dangers résultant de ces chutes.

Les parties amovibles telles que couvercles, boîtiers, enveloppes doivent être reliées aux bâtis de façon à éviter leur chute éventuelle.

Art. 29.— Les crochets de suspension seront d'un modèle s'opposant au décrochage accidentel des fardeaux.

Les élingues seront calculées, choisies, disposées et entretenues de façon à ne pas se rompre, glisser ou être coupées. Elles ne seront pas en contact direct avec les angles vifs des fardeaux qu'elles soutiennent.

L'angle formé par les brins des élingues reliés aux crochets sera toujours tel que le risque de rupture du brin soit exclu.

Les chaînes ne devront pas être raccourcies au moyen de noeuds et des précautions seront prises pour éviter qu'elles soient endommagées par frottement contre des arêtes vives.

Les oeillets et épissures des câbles métalliques devront comporter au moins trois tours avec un toron entier du câble et deux tours avec la moitié des fils coupés dans chaque toron. Toutefois, cette prescription ne fera pas obstacle à l'usage d'une autre forme d'épissure d'une efficacité équivalente.

Art. 30.— Tous les appareils de levage mus mécaniquement seront munis de frein ou de tous autres dispositifs équivalents capables d'arrêter la charge ou l'appareil dans toutes leurs positions.

Ces dispositifs seront installés de façon à pouvoir fonctionner automatiquement ou à être actionnés par le préposé à la manoeuvre de l'appareil immédiatement et directement de son poste de travail, et ceci même en cas d'interruption de l'alimentation de l'appareil en énergie motrice.

Toutefois, cette dernière condition ne sera pas applicable aux mouvements de direction lorsque, toute action du vent exclue et la source d'alimentation étant brusquement coupée, l'organe intéressé s'arrêtera de lui-même sur cinquante centimètres.

Art. 31.— La descente des charges sous le seul contrôle d'un frein n'est admise que si le mécanisme comporte un limiteur de vitesse et si l'usage du frein nécessite l'intervention du machiniste pendant toute la durée de la descente, c'est-à-dire si le frein se trouve automatiquement serré dès que cette intervention cesse.

L'adjonction du limiteur de vitesse au mécanisme de descente n'est pas exigée sur les appareils utilisés normalement pour la seule montée des charges. Il en est de même pour les grues à utilisation particulière telles que les pelles de terrassement. Dans ce dernier cas, la présence d'un frein normalement serré n'est pas obligatoire.

Art. 32.— Tous les appareils de levage seront munis de l'ensemble des dispositifs de sécurité qui s'avéreront nécessaires tels que limiteurs de course, limiteurs de relevage et éventuellement limiteur d'orientation.

Ces dispositifs seront de construction robuste et s'il y a lieu réenclenchables de la cabine ou du poste de manoeuvre.

Les limiteurs de course seront réglés pour éviter la rupture des chaînes ou des câbles.

Art. 33.— Les poulies de mouillages devront être munies de dispositifs permettant de les déplacer au moment de l'accrochage des charges sans que les ouvriers soient obligés de porter les mains sur les câbles ou sur les chaînes.

Art. 34.— Les appareils de préhension électromagnétique et les bennes preneuses, ne seront admis que s'ils sont munis de dispositifs efficaces évitant la chute de la charge.

Les dispositifs prévus ci-dessus ne seront pas obligatoires si des mesures efficaces sont prises pour interdire au personnel l'accès des zones où des chutes intempestives pourraient se produire.

S/SECTION 5 - MANOEUVRES

Art. 35.— Il est interdit de soulever une charge supérieure à celle marquée sur l'appareil compte tenu de ses conditions d'emploi.

Il est interdit de transporter habituellement des charges au-dessus du personnel. Chaque conducteur d'appareil devra disposer d'un avertisseur sonore de puissance suffisante qu'il fera fonctionner avant tout déplacement et à l'approche des zones dangereuses telles que croisement ou superposition de ponts, portiques, monorails ou voies ferrées.

Lorsqu'un appareil de levage n'est pas commandé du sol mais d'une cabine suspendue, un agent devra constamment assurer la liaison par signaux entre le conducteur et les ouvriers occupés au sol sur l'aire que la charge est susceptible de surplomber. Cet agent dirigera l'amarrage, l'enlèvement, la translation, la dépose et le décrochage des charges. Il devra se trouver à un endroit d'où il pourrait voir tout travailleur situé dans le champ d'action de l'appareil ; en cas d'impossibilité, il sera assisté par d'autres personnes.

Des dispositions seront prises pour que le personnel respecte l'interdiction de monter sur les charges ou de se suspendre aux crochets et aux élingues.

Lorsque la charge d'un appareil de levage croisera un passage, des mesures spéciales et efficaces devront être prises pour prévenir les dangers résultant de la chute éventuelle des charges.

Art. 36.— Pour le transport ou l'élévation des personnes, il est interdit d'utiliser des appareils autres que ceux spécialement conçus à cet effet et répondant aux dispositions de l'article 37 ou bien ceux qui ont été aménagés conformément aux conditions fixées par l'article 38.

Art. 37.— Les appareils élévateurs spécialement conçus pour le transport ou l'élévation des personnes devront répondre aux dispositions suivantes :

1°) La plate-forme utilisée pour le transport des travailleurs ou les travaux en élévation devra comporter soit un garde-corps de 1,10 mètre de hauteur, une lisse intermédiaire et une plinthe de 15 centimètres de hauteur, soit un dispositif au moins équivalent.

2°) La stabilité de l'appareil devra être assurée quels que soient la position ou les déplacements de la plate-forme.

3°) La charge maximale que l'appareil peut normalement supporter ne doit pas être inférieure à 165 kg pour le transport d'une seule personne ; cette charge sera majorée de 100 kg par personne supplémentaire.

4°) La consigne prévue à l'article 48 devra rappeler :

- a) le nombre maximal de personnes admises sur l'appareil,
- b) la charge maximale que peut normalement supporter l'appareil compte tenu du nombre de personnes,
- c) l'interdiction de déplacer l'ensemble de l'appareil lorsque des personnes se trouvent sur la plate-forme en position haute.

Les indications doivent être portées en langue française, les unités de poids utilisées sont celles du système métrique.

Art. 38.— Les appareils de levage affectés au transport des marchandises, matériels ou matériaux peuvent exceptionnellement, après autorisation de l'Inspecteur du travail, être utilisés pour l'élévation des personnes ; si l'élévation est supérieure à 2 mètres, ils devront être aménagés de manière à satisfaire aux dispositions suivantes :

1°) La nacelle devra comporter soit un garde-corps de 1,10 mètre de hauteur, une lisse intermédiaire et une plinthe de 15 centimètres de hauteur, soit un dispositif au moins équivalent.

2°) Des mesures devront être prises pour éviter un balancement excessif de la nacelle.

3°) La charge maximale admise pour le transport des marchandises, matériels ou matériaux devra être réduite de 50 p. 100 pour les appareils fixes et de 60 p. 100 pour les appareils mobiles.

4°) La consigne prévue à l'article 48 devra rappeler :

- a) le nombre maximal de personnes admises sur l'appareil,
- b) la charge maximale réduite prévue pour le transport des personnes,
- c) l'interdiction d'accéder à la nacelle quand elle est en mouvement.

Art. 39.— Si plusieurs appareils fonctionnent ou circulent dans des plans différents, les uns au-dessus des autres, une priorité de manoeuvre devra être instituée et toutes mesures convenables prises pour éviter le heurt des charges par les appareils circulant dans les plans inférieurs. Les mêmes dispositions s'appliquent également lorsque les voies de translation sont perpendiculaires. Dans l'un et l'autre cas, des signaux sonores ou lumineux devront aviser les pontonniers et amarreurs du passage de l'appareil ayant la priorité.

Art. 40.— Il est interdit de balancer les charges pour les déposer en un point qui ne peut être atteint normalement par l'appareil de levage, sauf nécessité absolue.

Dans ce dernier cas, on ne pourra y procéder que sous la responsabilité d'un chef de manoeuvre, toutes précautions étant prises pour éviter les accidents.

Dans le cas de tractions obliques, toutes dispositions seront prises pour éviter le balancement. En aucun cas, le personnel ne devra exercer directement un effort sur les charges.

Il est interdit d'utiliser les engins de levage à la traction de véhicule quelconque.

S/SECTION 6 - VISITES ET ENTRETIEN

Art. 41.— En vue d'effectuer des opérations de vérification, de graissage et d'entretien, il sera prévu des accès réservés au personnel qui en a la charge et lui permettant d'atteindre sans qu'il soit amené à se livrer à des manoeuvres dangereuses les différents points où il est appelé à travailler.

Art. 42.— Le graissage, le nettoyage, l'entretien et les réparations des appareils doivent être opérés à l'arrêt.

Lorsque des travaux de construction, d'installation, de réparation ou d'entretien de quelque nature que ce soit sont effectués à proximité d'un appareil de levage, tout mouvement de cet appareil est interdit tant que des travailleurs se trouvent occupés dans la zone dangereuse.

Toutefois, lorsqu'il est absolument nécessaire de mettre l'appareil en mouvement, hors de son service, en vue d'effectuer

certain travaux spéciaux, ces travaux doivent être faits sous la direction d'un surveillant qualifié.

L'intervention d'un surveillant qualifié est également obligatoire lors de travaux nécessitant l'accès au voisinage des conducteurs nus sous tension ou l'accès aux chemins de roulement sur lesquels tous les appareils ne sont pas mis à l'arrêt.

Art. 43.— Avant leur mise en service, les appareils seront éprouvés dans des conditions fixées par arrêté pris en Conseil des ministres.

Cet arrêté déterminera, en outre, les circonstances dans lesquelles les appareils devront être soumis à une nouvelle épreuve.

Conformément à l'article 13 de la présente délibération, les appareils devront dans toutes leurs parties, résister sans rupture ni déformation permanente aux contraintes résultant de ces épreuves.

Art. 44.— Indépendamment des épreuves mentionnées à l'article précédent, les appareils seront examinés à fond à douze mois d'intervalle au plus.

Les chaînes, câbles, cordages, élingues, palonniers et crochets de suspension seront inspectés à douze mois d'intervalle au plus.

En outre, les mêmes accessoires feront l'objet d'une inspection préalable chaque fois qu'ils seront remis en service après un arrêt de quelque durée, sauf dans le cas où ils auraient été inspectés depuis moins de trois mois.

Ces inspections seront renouvelées chaque fois que les appareils auront subi des démontages ou des modifications intéressant lesdits organes.

Lorsque les appareils sont aménagés en vue de l'élévation des personnes, conformément aux dispositions de l'article 38, les examens et inspections prévus au présent article seront effectués au moins tous les six mois.

Art. 45.— Le chef d'établissement doit faire exécuter les épreuves, examens et inspections par des techniciens dûment qualifiés et spécialisés appartenant soit à l'établissement lui-même, soit à un organisme exerçant régulièrement cette activité particulière.

L'inspecteur du travail peut prescrire au chef d'établissement de faire procéder à l'épreuve, à l'examen ou à l'inspection de tout ou partie des appareils de levage par les soins d'un vérificateur ou organisme agréé choisi par le chef d'établissement sur une liste dressée par le Ministre chargé du travail après avis du comité technique consultatif. Un arrêté pris en Conseil des ministres fixera les conditions et modalités d'agrément de ces vérificateurs ou organismes.

Art. 46.— Les résultats des épreuves, examens et inspections prévus aux articles précédents, les dates de chacune de ces opérations ainsi que les noms, qualités et adresses des personnes qui les ont effectuées doivent être consignés pour chaque appareil de levage, sur un registre ou carnet spécial sur lequel sera décrit, avec tous ses accessoires dûment repérés, l'appareil en question.

Les résultats des épreuves, examens et inspections prescrits par l'Inspecteur du travail, devront lui être notifiés dans les quatre jours par le chef d'établissement.

S/SECTION 7 - DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 47.— Il est interdit de préposer à la conduite des appareils de levage, de toute nature, des ouvriers que leurs connaissances imparfaites des consignes et des manœuvres, leur état de santé, leurs aptitudes physiques et visuelles ou auditives, rendent impropres à remplir ces fonctions.

Art. 48.— Des consignes seront dressées par le chef d'établissement après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces consignes devront préciser :

1°) Les mesures de sécurité à prendre à l'occasion du service normal de l'appareil et notamment l'obligation d'interrompre l'alimentation en énergie lorsque le conducteur quitte son poste de travail ;

2°) Les précautions à prendre pour éviter les chutes d'objets, soit que ces objets soient transportés par l'appareil de levage, soit qu'ils soient heurtés par celui-ci ou par sa charge au cours de ses déplacements ;

3°) Les mesures de sécurité à imposer pour assurer la sauvegarde du personnel participant aux opérations de visite, de graissage, de nettoyage, d'entretien ou de réparation.

Les consignes seront affichées dans les locaux ou emplacements où chacune d'elles s'appliquent et dans la cabine de manœuvre des appareils de levage.

Art. 49.— La charge maximum d'utilisation, c'est-à-dire le poids maximum qu'il est loisible de faire mouvoir par l'appareil de levage et cela, s'il y a lieu, dans les différents cas de son emploi, devra être inscrite bien visiblement sur l'appareil.

Il en sera de même pour les accessoires (chaînes, câbles, cordages, élingues, palonniers, crochets de suspension), la charge inscrite représentant la force de traction maximum qu'il est loisible de faire supporter par l'accessoire en question.

Ces indications seront directement marquées en chiffres ou lettres bien lisibles, notamment sur les chaînes, câbles ou cordages eux-mêmes, à moins qu'elles ne figurent en permanence sur une plaque ou un anneau solidement fixé à l'objet. Elles devront être portées en langue française, les unités de poids utilisées seront celles du système métrique.

Art. 50.— Le chef du Service de l'Inspection du travail peut, lorsque des circonstances particulières le justifient, dispenser un chef d'établissement de certaines des obligations imposées par la présente délibération par décision prise sur le rapport de l'Inspecteur du travail.

Il peut également accorder des dérogations de portée générale à certaines dispositions de la présente délibération.

Ces décisions et dérogations fixent les mesures compensatrices de sécurité ainsi que la durée pour laquelle elles sont accordées.

Art. 51.— Lorsque des normes homologuées relatives aux appareils de levage ou leurs accessoires intéressent la sécurité des travailleurs, le Conseil des ministres peut prendre des arrêtés obligeant les chefs des établissements soumis à la présente délibération à ne mettre en service, pour ce qui concerne le matériel neuf, que des appareils ou des accessoires conformes aux normes correspondantes énumérées par ces arrêtés.

Art. 52.— Le tableau ci-après détermine les prescriptions de la présente délibération qui donnent lieu à l'application de la procédure de la mise en demeure, en exécution de l'article 119 de la délibération relative aux mesures générales en matière de sécurité et d'hygiène, ainsi que le délai maximum d'exécution, le délai minimum étant de quatre jours.

PRESCRIPTIONS pour lesquelles est prévue la mise en demeure	DELAI MAXIMUM d'exécution des mises en demeure
Article 16	15 jours
Article 18, alinéas 2 et 3	15 jours
Article 19, alinéas 2 et 3	15 jours
Article 21	1 mois
Article 23, alinéa 1	15 jours
Article 26, alinéa 2	04 jours
Article 27, alinéa 3	08 jours
Article 28, alinéa 2	08 jours
Article 30, alinéa 2	1 mois
Article 32, alinéas 1 et 2	1 mois
Article 33	08 jours
Article 41	15 jours
Article 45, alinéa 2	08 jours

SECTION III - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 53.— Les infractions aux dispositions des articles 2 à 5, 7 à 10, 13 à 34, 35 alinéa 5, 36, 37, 38 alinéa 1, 38-1° à 3°, 39, 41 à 44, 45 alinéa 1 de la présente délibération et des arrêtés pris pour leur application sont passibles des peines prévues par l'article 108 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, et le cas échéant de l'application des dispositions des articles 109 à 111 de la loi susvisée.

Les infractions aux dispositions des articles 6, 11, 35 alinéas 1 à 4, 38-4°, 40, 46 à 49 et 51 sont passibles des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe et le cas échéant de leur récidive.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

SECTION IV - DISPOSITIONS FINALES

Art. 54.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Art. 55.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Pour le Président empêché :
Le 2e vice-président,
Roger DOOM.

DELIBERATION n° 91-016 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36, Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de bâtiment, des travaux publics et tous autres travaux concernant les immeubles.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Éducation, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE HUITIEME

D - MESURES PARTICULIERES DE PROTECTION ET DE SALUBRITE APPLICABLES AUX ETABLISSEMENTS DONT LE PERSONNEL EXECUTE DES TRAVAUX DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS ET TOUS AUTRES TRAVAUX CONCERNANT LES IMMEUBLES

Article 1er.— La présente délibération portant application des dispositions de l'article 36, Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986, fixe les mesures particulières de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux du bâtiment, des travaux publics et tous autres travaux concernant les immeubles, et se substitue aux dispositions de l'arrêté n° 143 CM du 2 novembre 1984 (J.O.P.F. du 30 novembre 1984) relatif aux mêmes travaux, qui est abrogé.

CHAMP D'APPLICATION

Art. 2.— Les chefs des établissements et notamment ceux du bâtiment et des travaux publics, dont le personnel effectue, même à titre occasionnel, des travaux de terrassement, de construction, d'installation, de démolition, d'entretien, de réfection, de nettoyage ou toutes opérations annexes et tous autres travaux prévus par la présente délibération, portant sur des immeubles par nature ou par destination, sont tenus de prendre les mesures spéciales de protection et de salubrité énoncées ci-après.

SECTION I - MESURES GENERALES DE SECURITE

S/SECTION 1 - RESISTANCE ET STABILITE

Art. 3.— Les échafaudages, plates-formes, passerelles, boisages, cintres, coffrages, soutènements et toutes autres installations, les gardes-corps, rampes, filets, ceintures de sécurité et tous autres dispositifs ou appareils de protection, les chaînes, câbles ou cordages, les échelles ainsi que les matériels et engins de toute nature mis par les chefs d'établissement à la disposition des travailleurs doivent être appropriés aux travaux à effectuer et aux risques auxquels les travailleurs sont exposés.

Les installations, les dispositifs, les matériels ou les engins utilisés doivent avoir notamment une résistance suffisante pour supporter les charges et les efforts auxquels ils sont soumis.

En outre, la stabilité des installations et des engins de toute nature mis en oeuvre sur les chantiers, doit être assurée d'une manière efficace.

Art. 4.— Le matériel et les installations de toute nature (notamment les échelles ainsi que les échafaudages et les dispositifs qui s'y rattachent), les appareils ou dispositifs de protection, les câbles, cordages et chaînes, les appareils de levage ou de manutention et tous autres engins utilisés doivent être maintenus en bon état.

Art. 5.— Lorsque des échafaudages, plates-formes, passerelles ou toutes installations, des échelles, des garde-corps, ou tous autres dispositifs de protection comportent des éléments en bois, ces éléments doivent être constitués par des bois sains et être exempts de tout défaut pouvant compromettre la solidité. Si les bois utilisés sont en grume, ils doivent être complètement débarrassés de leur écorce.

Lorsqu'une pièce en bois est scellée dans une maçonnerie, elle doit être constituée par du bois devant pouvoir résister aux efforts auxquels il sera soumis.

Lorsque les installations, matériels et dispositifs utilisés comportent des éléments métalliques, ces éléments ne doivent être affaiblis ni par la rouille, ni par l'action d'aucun autre corrodant. En particulier, il est interdit d'utiliser des tubes ayant été antérieurement soumis, dans des chaudières ou appareils divers, soit à des températures élevées, soit à l'action des liquides ou de gaz corrosifs.

S/SECTION 2 - MESURES DE PROTECTION
COLLECTIVE DESTINÉES A EMPECHER LES CHUTES
DE PERSONNES

Art. 6.— Lorsque du personnel travaille ou circule à une hauteur de plus de trois mètres en se trouvant exposé à un risque de chute dans le vide, il doit être installé, au niveau du plan de travail ou de circulation :

- 1°) des garde-corps constitués par deux lisses placées, l'une à un mètre, l'autre à 45 centimètres du plancher,
- 2°) des plinthes d'une hauteur de 15 centimètres de hauteur au moins.

A défaut de garde-corps et de plinthes, il doit être installé soit des auvents, éventails, planchers ou tous autres dispositifs de protection collective capables d'arrêter une personne avant qu'elle ne soit tombée de plus de trois mètres en chute libre, soit des filets ou tous autres dispositifs présentant une élasticité au moins équivalente, capable de l'arrêter avant qu'elle ne soit tombée de plus de six mètres en chute libre.

Toutefois, les dispositions ci-dessus ne concernent ni les planchers des échafaudages, plates-formes de travail et passerelles, qui, quelle que soit la hauteur à laquelle ils sont situés, doivent être munis des dispositifs de protection prévus respectivement par les articles 114, 129, 143 et 146, ni les emplacements de travail visés par l'article 104, ni les travaux visés à l'article 137 et la Section X ci-dessous.

Lorsque la durée prévue d'exécution des travaux n'exécède pas une journée, l'observation des dispositions des alinéas 1 et 2 du présent article n'est pas obligatoire, sous réserve que des harnais, ceintures ou baudriers de sécurité soient mis à la disposition des travailleurs et effectivement utilisés sous la responsabilité de l'employeur.

Ces ceintures, baudriers ou harnais de sécurité doivent satisfaire aux conditions prévues par l'article 18 ci-dessous.

Art. 7.— Lorsque certaines parties d'une construction ne sont pas livrables au service du chantier et que leur accès présente des dangers pour les travailleurs, ces parties doivent être nettement délimitées et visiblement signalées ; en outre, leur accès doit être interdit par des dispositifs matériels.

Les ouvertures ouvrant sur le vide (telles que les baies) doivent être munies une fois le gros oeuvre d'un étage terminé de garde-corps placés à 1 mètre et 45 centimètres des planchers et de plinthes d'une hauteur de 15 centimètres au moins, sauf si les ouvertures comportent des dispositifs de protection d'une efficacité au moins équivalente ou si leur accès a été interdit en application des dispositions de l'alinéa précédent.

Au cas où, pour l'exécution des travaux à l'intérieur, il serait installé des plates-formes coupant les ouvertures en bordure du vide dans leur hauteur, à une distance verticale de plus de 90 centimètres de la partie supérieure des ouvertures, un garde-corps et une plinthe seraient établis au droit desdites ouvertures.

Art. 8.— Les orifices des puits, ceux des galeries d'une inclinaison de plus de 45° et les ouvertures (telles que celles qui sont

ménagées en vue du passage des ascenseurs, ou telles que les trémies de cheminées ou les trappes) pouvant exister dans les planchers d'une construction, ainsi que dans les planchers des échafaudages, passerelles ou toutes autres installations, doivent être clôturés par des garde-corps placés à une hauteur de 1 mètre et 45 centimètres et une plinthe d'une hauteur minimale de 15 centimètres ou obturés par un plancher provisoire jointif convenablement fixé ou tout autre dispositif équivalent.

Art. 9.— Les garde-corps prescrits par la présente délibération doivent être rigides. Ils peuvent être constitués soit par des traverses en bois, soit par des barres ou des tubes métalliques.

Ils doivent avoir une section suffisante, compte tenu de la nature des matériaux qui les constituent, de leur portée et des efforts auxquels ils peuvent être soumis.

Lorsque l'intervalle compris entre les montants supportant un garde-corps est inférieur à un mètre, le garde-corps peut être constitué par une chaîne, un câble ou un cordage. Dans ce cas, le garde-corps doit être doublé par une autre chaîne, un autre câble ou un autre cordage placé à 45 centimètres au-dessus du plancher.

Les chaînes, câbles ou cordages utilisés comme garde-corps doivent toujours être tendus et solidement fixés à chaque montant.

Art. 10.— Lorsque l'exécution d'un travail déterminé et de courte durée nécessite l'enlèvement d'un dispositif de sécurité, des mesures compensatrices de sécurité doivent être prises.

Tout dispositif qui a dû être enlevé doit être remis en place dès que le travail a été effectué.

Art. 11.— Des moyens d'accès sûrs doivent être aménagés pour toutes les plates-formes et tous les autres emplacements de travail.

Art. 12.— Les passerelles, ponts de service et toutes autres installations similaires doivent être au surplus munis, lorsque leur pente est supérieure à 15 %, de liteaux cloués en travers des planchers ou de tout autre dispositif propre à prévenir les risques de glissade.

Art. 13.— Tous lieux où sont exécutés des travaux, ainsi que leurs accès, doivent être convenablement éclairés.

S/SECTION 3 - MESURES DE PROTECTION DESTINÉES
A EMPECHER LES CHUTES D'OBJETS ET DE
MATERIAUX ET LES ACCIDENTS DUS AUX PLANCHES
MUNIES DE POINTES SAILLANTES

Art. 14.— Toutes précautions doivent être prises pour empêcher les personnes d'être atteintes par des objets qui pourraient tomber des échafaudages ou d'autres lieux de travail.

Art. 15.— Les matériaux se trouvant sur le chantier ne doivent être ni empilés, ni disposés d'une manière pouvant mettre des personnes en danger.

Art. 16.— Il est interdit de laisser à l'abandon sur le chantier des planches munies de pointes saillantes.

Les chefs d'entreprises ne pourront admettre sur les chantiers que des travailleurs munis de chaussures assurant une protection efficace contre les blessures ou risques de glissement et de chute. Est notamment interdit le port de savates.

S/SECTION 4 - MESURES DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Art. 17.— Dans les cas où la protection collective du personnel ne peut être assurée d'une manière satisfaisante, des appareils, équipements ou produits protecteurs appropriés (tels que des ceintures, baudriers ou harnais de sécurité, casques, lunettes, bottes, vêtements, imperméables, gants, brassières, maniques, épaulières, tabliers, enduits, aptes à s'opposer à l'action du ciment) doivent être mis à la disposition des travailleurs.

Les appareils et équipements doivent être personnels à l'exception des ceintures, baudriers ou harnais de sécurité ; ils doivent être vérifiés et nettoyés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

Tout l'équipement de protection personnelle nécessaire doit être mis à la disposition du personnel employé sur le chantier et être toujours en état d'utilisation immédiate.

Les chefs d'établissement sont tenus de prendre toutes mesures pour que les dispositifs de protection individuelle prévus tant par le présent article que par les autres dispositions de la présente délibération soient effectivement utilisés.

Art. 18.— Les ceintures, baudriers ou harnais de sécurité mis à la disposition des travailleurs doivent être adaptés à leur conformation.

Ces appareils ne doivent pas permettre une chute libre de plus de 1 mètre, à moins qu'un dispositif approprié ne limite aux mêmes effets une chute de plus grande hauteur.

Les chefs d'établissement sont tenus de s'assurer que leur utilisation est effectivement possible.

Art. 19.— Lorsque la protection d'un travailleur ne peut être assurée qu'au moyen d'une ceinture, baudrier ou harnais de sécurité, jamais ce travailleur ne doit demeurer seul sur le chantier.

S/SECTION 5 - TRAVAUX EXECUTES PAR GRANDS VENTS

Art. 20.— Par grands vents, le travail ne peut continuer que si toutes les précautions ont été prises pour assurer la sécurité des travailleurs.

S/SECTION 6 - DISPOSITIONS CONCERNANT LA CIRCULATION DES VEHICULES, APPAREILS ET ENGIN DE CHANTIER

Art. 21.— Lorsqu'un chantier comporte habituellement un important mouvement de canions ou de tous autres véhicules de transport similaires, des pistes spécialement réservées à la circulation de ces véhicules et convenablement balisées doivent être aménagées.

Lorsque le conducteur d'un camion doit exécuter une manoeuvre, et notamment une manoeuvre de recul, dans des conditions de

visibilité insuffisantes, une ou, le cas échéant, plusieurs personnes doivent soit par la voix, soit par des signaux conventionnels, d'une part diriger le conducteur, d'autre part avertir les travailleurs survenant dans la zone où évolue le véhicule. Les mêmes précautions doivent être prises lors du déchargement d'une benne de camion.

Art. 22.— Lorsqu'un véhicule, appareil ou engin de chantier mobile se trouve, sans son conducteur, à l'arrêt sur un terrain déclive, il doit être maintenu immobilisé par tout moyen approprié.

S/SECTION 7 - EXAMENS, VERIFICATIONS, REGISTRES

Art. 23.— Le matériel, les engins, les installations et les dispositifs de protection de toute nature utilisés sur un chantier doivent, avant leur mise ou remise en service, être examinés dans toutes leurs parties en vue de s'assurer qu'ils sont conformes aux prescriptions édictées par la présente délibération.

Les examens doivent être renouvelés toutes les fois qu'il est nécessaire et notamment à la suite de toute défaillance du matériel, des engins, des installations ou des dispositifs de sécurité, ayant entraîné ou non un accident, après tout effort anormal ou incident ayant pu provoquer un désordre dans les installations ou chaque fois que le matériel, les engins, les installations ou les dispositifs de sécurité ont subi des démontages ou des modifications ou que l'une de leurs parties a été remplacée.

Tant qu'il n'a pas été procédé à ces examens, et, éventuellement, aux réparations nécessaires, le matériel, l'engin, l'installation ou le dispositif de sécurité dont l'état paraît défectueux doit être retiré du service.

Tout matériel, tout engin, toute installation ou tout dispositif réformé doit être définitivement retiré du service.

Les examens prévus par le présent article doivent être effectués à la diligence du chef d'établissement par une personne compétente choisie par lui. Le nom et la qualité de cette personne doivent être consignés sur un registre, dit "registre de sécurité" ; ce registre doit être conservé sur le chantier même, ou, en cas d'impossibilité, au siège de l'établissement.

Art. 24.— L'Inspecteur du travail peut, à tout moment, prescrire au chef d'établissement de faire procéder à une vérification de tout ou partie du matériel, des installations ou dispositifs de sécurité par les soins d'un vérificateur ou d'un organisme agréé choisi par le chef d'établissement sur une liste dressée par le Président du Gouvernement du territoire sur proposition du Ministre chargé du travail.

Les résultats des vérifications faites en vertu de l'alinéa précédent doivent être notifiés par écrit dans les quatre jours par le chef d'établissement à l'Inspecteur du travail.

Les résultats et les dates de ces vérifications, ainsi que les noms, qualités et adresses des personnes qui les ont effectuées, doivent être consignés sur le "registre de sécurité" prévu à l'article 23 ci-dessus.

Art. 25.— Un registre spécial, dit "registre d'observations" doit être mis à la disposition des travailleurs pour qu'ils puissent y consigner leurs observations en ce qui concerne l'état du matériel et des installations, l'existence des causes susceptibles d'en compromettre la solidité et l'application des dispositions qui font l'objet de la présente délibération. Ce registre, sur lequel le chef d'établissement a également la faculté de consigner ses observations, doit être tenu à la disposition de l'Inspecteur et du Contrôleur du travail, du Médecin du travail et du Médecin-Inspecteur du travail.

Le "registre d'observations" doit être conservé sur le chantier même, ou, en cas d'impossibilité réelle, au siège de l'établissement. Sur les chantiers sur lesquels est établi, conformément aux dispositions de l'article 188 de la présente délibération, un abri clos, il doit obligatoirement être conservé sur le chantier.

SECTION II - APPAREILS DE LEVAGE

S/SECTION 1 - APPAREILS DE LEVAGE MUS MÉCANIQUEMENT

Art. 26.— Sans préjudice des dispositions relatives aux mesures particulières de sécurité relatives aux appareils de levage autres que les ascenseurs et monte-charges, les appareils de levage utilisés dans les établissements dont le personnel exécute des travaux qui sont visés à l'article 2 de la présente délibération doivent, lorsqu'ils sont mus mécaniquement, satisfaire aux prescriptions des articles 27 à 46 de la présente délibération.

INSTALLATION DES APPAREILS ET DES VOIES

Art. 27.— Les appareils de levage mus mécaniquement doivent être établis sur une surface d'appui présentant une résistance suffisante.

Art. 28.— La stabilité des appareils de levage mus mécaniquement doit être constamment assurée, même en dehors du service, par des lestés : haubans, vérins, scellements, amarres ou tous autres dispositifs ou moyens appropriés.

Les voies de roulement sur lesquelles circulent les grues doivent être dressées, nivelées et calées, afin de demeurer horizontales.

Sur tout appareil de levage mû mécaniquement, il doit être apposé en permanence, auprès du conducteur ainsi qu'à la partie inférieure de l'appareil, une plaque indiquant les limites d'emploi de l'appareil, compte tenu notamment de l'importance et de la position du contrepoids, de l'orientation et de l'inclinaison de la flèche, de la charge levée en fonction de la portée et de la vitesse du vent compatible avec la stabilité.

Lorsqu'il s'agit d'un appareil qui n'a pas été construit par le chef d'établissement, les indications portées sur les plaques dont l'apposition est prescrite à l'alinéa précédent doivent être conformes aux renseignements fournis par le constructeur.

Art. 29.— Lorsqu'une grue à tour est montée sur rails, un dispositif doit atténuer efficacement les chocs, soit en fin de course, soit en cas de rencontre avec un autre appareil circulant sur la même voie.

Les voies doivent être prolongées au-delà des butoirs d'une longueur suffisante pour assurer une répartition admissible du poids des appareils sur le sol quand ces appareils viennent toucher les butoirs. En aucun cas, la longueur du prolongement des voies au-delà des butoirs ne doit être inférieure à un mètre.

En outre, les grues à tour circulant sur des voies doivent comporter des chasse-pierres robustes pouvant prendre appui sur les rails si les organes de translation quittent ces dernières, ou tout autre dispositif d'une efficacité au moins équivalente.

Art. 30.— Des moyens de calage, d'amarrage ou de freinage, doivent être utilisés pour immobiliser à l'arrêt les appareils de levage mobiles, tels que grues, et éviter leur déplacement sous l'action du vent. Ces dispositifs doivent être établis en tenant compte très largement des plus fortes poussées de vent à prévoir suivant les conditions locales.

Art. 31.— Un espace libre de 60 centimètres au moins doit être ménagé entre les obstacles fixes et les pièces les plus saillantes d'un appareil circulant sur une voie de roulement.

Lorsqu'il est impossible d'observer les prescriptions de l'alinéa précédent, des dispositifs matériels doivent interdire au personnel de pénétrer dans la zone dangereuse. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'appareils situés à proximité de lieux de passage, des refuges peuvent être aménagés à des intervalles n'excédant pas 10 mètres.

ORGANES ET DISPOSITIFS ANNEXES

Art. 32.— L'organe de commande de tout treuil ou palan mû mécaniquement (isolé ou incorporé dans un appareil de levage) doit être muni d'un dispositif de verrouillage approprié.

Art. 33.— Les tambours des treuils mus mécaniquement - qu'ils soient usinés ou non, isolés ou incorporés dans un appareil de levage - utilisés pour l'enroulement des câbles ou des cordages ainsi que les gorges des poulies de mouflage ou de guidage, doivent présenter des surfaces lisses.

Le diamètre des tambours doit être au moins égal à vingt fois le diamètre du câble.

Le diamètre des poulies doit être au moins égal à vingt deux fois le diamètre du câble.

Les flasques du tambour d'enroulement du câble doivent dépasser la dernière couche enroulée en travail d'au moins deux fois le diamètre du câble.

Le diamètre du câble utilisé sur un tambour à rainures ou une poulie à gorge ne doit pas être supérieur au pas des rainures du tambour ou à la largeur de la gorge de la poulie.

Les poulies doivent être munies d'un dispositif empêchant le câble de sortir de la gorge.

Il doit toujours rester, quelle que soit la position de travail d'un treuil, au moins trois tours de câble sur le tambour.

La résistance du système d'attache du câble au tambour doit être au moins égale à trois fois la charge d'utilisation normale du câble.

Art. 34.— Les poulies à alvéoles des treuils à chaînes ne peuvent être utilisées qu'avec des chaînes dont les dimensions correspondent à celles de leurs empreintes.

En outre, toutes précautions doivent être prises pour qu'aucune torsion de la chaîne ne se produise lors de son enroulement.

Art. 35.— Les poulies de levage ou de moufflage se trouvant à portée de la main doivent être munies d'un dispositif de protection s'opposant à l'entraînement de la main entre le câble et le réa. Les poulies de moufflage doivent, en outre, être munies de dispositifs permettant de les déplacer sans que les travailleurs soient obligés de porter les mains sur les câbles ou les chaînes.

Art. 36.— Les bennes basculantes doivent être munies d'un dispositif de verrouillage s'opposant efficacement au basculement accidentel. Ce dispositif doit pouvoir, en particulier, résister au choc des outils ou des matériaux pendant le chargement.

Art. 37.— Le chariot de guidage d'un monte-matériaux doit être muni d'un dispositif parachute capable d'arrêter en cas de rupture du câble de levage, la charge du plateau.

La charge transportée ne doit pas déborder du plateau. Les brouettes ou wagonnets se trouvant sur le plateau doivent être soigneusement immobilisés.

Art. 38.— Lorsque le dispositif de verrouillage destiné à empêcher le plateau pivotant d'un monte-matériaux de tourner autour du mât pendant les opérations de levage n'est pas d'un modèle permettant le déverrouillage automatique, il doit être agencé de telle manière que l'ouvrier préposé à la recette puisse l'actionner sans être obligé de se pencher au-dessus du vide ou de monter sur le plateau.

Lorsque, pour des opérations de chargement ou de déchargement, le plateau se trouve à la hauteur de la recette, un dispositif approprié doit l'empêcher de tourner librement autour du mât.

RECETTES

Art. 39.— Les recettes doivent être aménagées de telle sorte que les travailleurs préposés aux opérations de chargement et de déchargement ne soient pas obligés, pour tirer la charge, de se pencher au-dessus du vide.

Lorsqu'il s'agit de chargement ou du déchargement de matériaux ou d'objets d'un poids inférieur ou égal à 50 kilogrammes, il peut être satisfait aux prescriptions de l'alinéa précédent en mettant à la disposition des travailleurs, d'une part, des crochets d'une longueur suffisante pour amener les charges à l'aplomb du plancher de la recette ou tout autre dispositif équivalent et, d'autre part, des appuis leur permettant d'assurer efficacement leur équilibre.

MANOEUVRES

Art. 40.— Le poste de manoeuvre d'un appareil de levage doit être disposé de telle façon que le conducteur puisse suivre des yeux toutes les manoeuvres effectuées par les éléments mobiles de l'appareil.

Si les conditions d'utilisation d'un appareil de levage ne permettent pas l'observation des dispositions de l'alinéa précé-

dent, un chef de manoeuvre, aidé, le cas échéant, par un ou plusieurs travailleurs postés de manière à pouvoir suivre des yeux les éléments mobiles pendant leur déplacement, doit soit par la voix, soit par des signaux conventionnels, d'une part diriger le conducteur, d'autre part avertir les personnes qui peuvent survenir dans la zone où évoluent les éléments mobiles de l'appareil.

Art. 41.— Des mesures efficaces doivent être prises pour empêcher la chute ou l'accrochage des matériaux, agrès ou toutes autres pièces soulevées.

Les matériaux, agrès ou toutes autres pièces dépassant le bord de la benne ou du dispositif similaire utilisé doivent être attachés au câble, à la chaîne ou au cordage de suspension, lorsque leur équilibre risque d'être compromis.

Les charges constituées par des matériaux de longues dimensions (tels que : planches, poutres, poutrelles) doivent, en cas de nécessité, et notamment lorsqu'il existe des risques particuliers d'accrochage, être guidées à distance pendant leur déplacement. En outre, ces matériaux doivent être solidement amarés afin d'éviter tout glissement.

Les matériaux de faibles dimensions (tels que : briques, tuiles, ardoises) ne peuvent être levés qu'au moyen de bennes, de plateaux, de palettes, ou tous autres dispositifs similaires d'un modèle s'opposant efficacement à leur chute.

Les conducteurs de grues et les personnes préposées à la manoeuvre des appareils de levage doivent être protégés contre les chutes de menus matériaux, d'outils ou de tous autres objets similaires par un toit de sûreté. Ce toit, d'une résistance suffisante, doit être établi de telle sorte qu'il ne puisse les empêcher de surveiller la manoeuvre de la charge.

Toutefois, la protection des personnes préposées à la manoeuvre des poulies de levage peut être assurée au moyen d'un casque, lorsque l'établissement d'un toit de sûreté est impossible.

Lorsque des appareils de levage sont à l'arrêt, aucune charge ne doit être suspendue au crochet.

Art. 42.— Lorsqu'un appareil de levage se dresse à proximité d'une construction sur laquelle des travailleurs sont occupés, l'espace libre entre les éléments mobiles de l'appareil et le dernier plancher doit être de deux mètres au minimum. Si la charge passe à moins de deux mètres du dernier plancher, un travailleur doit être désigné pour signaler l'approche des charges.

Art. 43.— Il est interdit de préposer à la conduite des appareils de levage des travailleurs que leur connaissance imparfaite des signes et des manoeuvres rendrait impropre à remplir ces fonctions et dont les aptitudes n'auraient pas été reconnues satisfaisantes par un examen médical préalable. Il en est de même en ce qui concerne les travailleurs chargés de diriger les manoeuvres effectuées par ces appareils au moyen de signaux donnés au conducteur.

TRANSPORT OU ELEVATION DU PERSONNEL

Art. 44.— Pour le transport ou l'élévation du personnel, il est interdit d'utiliser des appareils autres que ceux qui ont été spécia-

lement conçus à cet effet et qui répondent aux dispositions réglementaires ou bien ceux qui ont été aménagés de manière à satisfaire aux dispositions de l'article 45 de la présente délibération.

Art. 45.— Lorsque la disposition d'un poste de travail rend son accès dangereux, l'utilisation exceptionnelle d'un appareil de levage destiné au transport des marchandises, matériels ou matériaux est autorisée pour le transport ou l'élévation du personnel, sous réserve de l'observation des dispositions suivantes :

1°) Il est interdit de transporter ou d'élever plus de deux personnes à la fois,

2°) La charge maximale admise doit, compte tenu du poids de la nacelle, de la benne ou du dispositif similaire utilisé, être réduite de 50 % pour les appareils fixes ou de 60 % pour les appareils mobiles,

3°) Si les conditions d'emploi de l'appareil ne permettent pas au conducteur de suivre des yeux le déplacement de la nacelle, de la benne ou du dispositif similaire utilisé, un chef de manoeuvre doit diriger les mouvements de la nacelle, de la benne ou du dispositif similaire utilisé par des signaux conventionnels,

4°) La portion de l'espace dans laquelle se déplace la nacelle, la benne ou le dispositif similaire utilisé doit être exempte de tout obstacle,

5°) Lorsque la nacelle, la benne ou le dispositif similaire utilisé se déplace le long d'une paroi comportant des ouvertures, celles-ci doivent être munies de platelages, de grillages ou de tous autres dispositifs capables d'empêcher la chute d'objets dans la portion de l'espace où le personnel est transporté,

6°) Des mesures doivent être prises afin d'empêcher :

- a) le déplacement de l'ensemble de l'appareil lorsque du personnel se trouve dans la nacelle, la benne ou le dispositif similaire utilisé en position haute,
- b) les mouvements giratoires dangereux,
- c) que les parties mobiles et amovibles soient soumises à des oscillations dangereuses,

7°) La vitesse linéaire de la nacelle, de la benne ou du dispositif similaire utilisé ne doit pas dépasser 50 centimètres par seconde, tant à la montée qu'à la descente,

8°) Il est interdit de descendre la charge sous le seul contrôle du frein,

9°) La nacelle, la benne ou le dispositif similaire utilisé pour le transport ou l'élévation du personnel doit comporter soit un garde-corps placé à une hauteur de 1,10 mètre, une lisse intermédiaire et une plinthe de 15 centimètres de hauteur, soit un dispositif au moins équivalent,

10°) La nacelle, la benne ou le dispositif similaire utilisé doit être fixé au câble par un crochet conforme à la réglementation et comporter un amarrage de sécurité,

11°) Le transport ou l'élévation du personnel dans une nacelle, une benne ou tout autre dispositif similaire contenant des maté-

riaux n'est autorisé que s'il est effectué conformément aux dispositions ci-après :

- a) un espace suffisant doit être ménagé pour le personnel transporté ou élevé,
- b) les matériaux doivent être convenablement arrimés ; ils ne doivent pas dépasser le rebord de la nacelle, de la benne ou du dispositif similaire utilisé,

12°) Des dispositions doivent être prises pour que le personnel puisse accéder à la nacelle, à la benne ou au dispositif similaire utilisé, ou en descendre, sans être exposé à des chutes,

13°) Les appareils utilisés doivent comporter :

- a) un frein agissant directement sur le tambour d'enroulement du câble dès que cesse l'intervention du machiniste ou l'alimentation en force motrice ; toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à l'emploi d'un dispositif d'une efficacité au moins équivalente,
- b) un système d'inversion de marche sans point mort intermédiaire,
- c) un limiteur de vitesse,
- d) un limiteur de fin de course haute du crochet.

Une consigne doit préciser les conditions d'application du présent article.

EPREUVES, EXAMENS ET INSPECTIONS

Art. 46.— Les appareils de levage mus mécaniquement, ainsi que leurs accessoires doivent être éprouvés, examinés et inspectés dans les conditions prévues par la réglementation.

Lorsque les appareils mus mécaniquement sont aménagés en vue du transport ou de l'élévation du personnel, conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente délibération, ils doivent être examinés et inspectés, ainsi que leurs accessoires, au moins tous les six mois.

S/SECTION 2 - APPAREILS DE LEVAGE MUS A LA MAIN

INSTALLATION ET RESISTANCE DES APPAREILS

Art. 47.— Les dispositions des articles 27 et 28, alinéa 1 de la présente délibération sont applicables aux appareils de levage mus à la main.

Art. 48.— Les haubans des chèvres, mâts de levage, derricks à charpente et tous autres appareils similaires doivent être disposés et amarrés de façon à empêcher toute chute des appareils.

Art. 49.— Les appareils de levage mus à la main doivent pouvoir résister, dans toutes leurs parties constituantes, ainsi que leurs supports et ancrages, aux contraintes résultant de leur usage et, s'il y a lieu, aux plus fortes poussées du vent à prévoir suivant les conditions locales.

TREUILS - RECETTES - MANOEUVRES

Art. 50.— Les treuils mus à la main ou tous autres appareils similaires (tels que les treuils à mâchoires) doivent être munis d'un

dispositif de sécurité permettant leur immobilisation immédiate et s'opposant à un retour de manivelle ou au déplacement intempestif de l'organe de commande.

Art. 51.— Les recettes utilisées pour les opérations de chargement ou de déchargement doivent satisfaire aux prescriptions de l'article 39 de la présente délibération.

Art. 52.— Les dispositions des articles 40 à 43 de la présente délibération sont applicables aux manoeuvres effectuées par les appareils de levage mus à la main.

TRANSPORT OU ELEVATION DU PERSONNEL

Art. 53.— Lorsque la disposition d'un poste de travail rend son accès dangereux, les appareils de levage mus à la main peuvent être utilisés pour le transport ou l'élévation du personnel, sous réserve de l'observation des dispositions des alinéas 2 et 3 du présent article.

Les appareils de levage mus à la main qui sont utilisés pour le transport ou l'élévation du personnel doivent satisfaire aux prescriptions des alinéas 1^o) à 12^o) de l'article 45 de la présente délibération.

Une consigne doit préciser les conditions d'application des prescriptions visées à l'alinéa précédent.

EXAMENS

Art. 54.— Les appareils de levage mus à la main, ainsi que leurs organes annexes (tels que les dispositifs de suspension, d'attache, d'ancrage ou de fixation doivent, sauf dans le cas visé par l'alinéa 3 du présent article, être examinés à fond à douze mois d'intervalle au plus.

En outre, les organes annexes de ces mêmes appareils doivent faire l'objet d'un examen préalable chaque fois qu'ils sont remis en service après un arrêt de quelque durée sauf dans le cas où ils auront été examinés depuis moins de trois mois.

Les appareils de levage mus à la main, ainsi que leurs organes annexes, doivent, lorsqu'ils sont utilisés pour le transport ou l'élévation du personnel, être examinés à fond à trois mois d'intervalle au plus.

Art. 55.— Les examens prescrits par l'article 54 ci-dessus doivent être effectués par une personne compétente choisie par le chef d'établissement.

Les résultats et les dates de ces examens, ainsi que les noms et qualités des personnes qui les ont effectués, doivent être consignés, pour chaque appareil, sur le registre prévu par l'article 23 de la présente délibération.

SECTION III - CABLES, CHAINES, CORDAGES ET CROCHETS

Art. 56.— Les câbles, chaînes de charge, cordages en fibres naturelles et en fibres synthétiques ne doivent pas être soumis à des charges supérieures à celles qui seront fixées par arrêté pris en Conseil des ministres.

Toutes indications utiles concernant les conditions d'emploi des câbles, chaînes et cordages doivent être données au personnel préposé à leur utilisation.

Art. 57.— Tout câble métallique présentant une hernie, un étranglement ou une déformation doit être retiré du service.

Tout câble métallique présentant soit un toron cassé, soit un nombre de fils cassés visibles, décomptés sur deux pas de câblage, égal ou supérieur à 20 % du nombre total de fils entrant dans la constitution du câble, doit être mis au rebut.

Art. 58.— Les câbles, chaînes et cordages utilisés pour une opération de levage ou pour la suspension d'une charge ou d'une installation ne doivent présenter aucun noeud. Toutefois, cette prescription n'est applicable ni aux échelles de corde ni aux cordes à noeuds.

Les câbles et les cordages ne doivent comporter aucune épissure ou boucle, sauf aux extrémités, qui doivent au moins comporter une ligature ou tout autre dispositif empêchant le décomettage des torons.

Art. 59.— Les raccordements ou épissures ainsi que les noeuds d'amarrage doivent être effectués par une personne compétente désignée par le chef d'établissement.

Art. 60.— Tant en service qu'en magasin, les câbles, chaînes de charge ou cordages ne doivent pas être en contact direct avec des angles vifs (tels que les arêtes des pierres de taille, les tranches des tuiles). En cas de nécessité, des rondins, des chiffons ou tous autres dispositifs de protection d'une efficacité au moins équivalente doivent être intercalés pour éviter tout contact entre le câble, la chaîne ou le cordage et l'angle vif.

Des mesures doivent être prises pour protéger, tant en service qu'en magasin, les câbles et les cordages contre l'action du feu et des produits corrosifs, tels que : ammoniacque, acide chlorhydrique (ou esprit-de-sel), chaux, ciment.

Art. 61.— Les câbles et cordages qui ne sont pas en service doivent être conservés à l'abri des intempéries et des rongeurs ainsi que de toute émanation ou de tout contact qui pourrait leur être nuisible.

Les dispositifs utilisés pour suspendre des câbles ou des cordages doivent avoir un profil convenablement arrondi.

Art. 62.— Il est interdit d'utiliser une chaîne de charge comportant même un seul maillon déformé, aplati, ouvert, allongé ou usé.

Le chef d'établissement ne peut faire procéder au remplacement d'un maillon, à la réparation et, éventuellement, au traitement thermique d'une chaîne de charge que par un fabricant de chaînes.

Art. 63.— Les crochets de suspension doivent être d'un modèle ne permettant pas le décrochage accidentel des fardeaux.

Art. 64.— Les câbles, chaînes de charge, cordages et crochets de suspension autres que ceux qui font partie d'un appareil de

levage doivent être examinés à fond à douze mois d'intervalle au plus. Lorsqu'il s'agit de câbles, de chaînes, de cordages ou de crochets utilisés pour l'élévation du personnel (tels que ceux qui sont employés pour la suspension des échafaudages volants), ces examens doivent avoir lieu au moins une fois tous les trois mois.

Il sera tenu compte des examens effectués en vertu de l'article 23 de la présente délibération.

Les examens prescrits par le présent article doivent être effectués par une personne compétente choisie par le chef d'établissement. Le nom et la qualité de cette personne, ainsi que le résultat et la date des examens qu'elle a effectués, doivent être consignés sur le registre prévu par l'article 23 précité.

SECTION IV - TRAVAUX DE TERRASSEMENT A CIEL OUVERT

Art. 65.— Avant de commencer des travaux de terrassement, le chef d'entreprise doit, afin de prendre s'il y a lieu les mesures de sécurité appropriées, s'informer auprès du service de voirie intéressé en cas de travaux sur le domaine public ou auprès du propriétaire ou de son répondant en cas de travaux sur le domaine privé, de l'existence éventuelle de terres rapportées ainsi que de l'emplacement et de la nature des canalisations ou câbles souterrains pouvant se trouver dans la zone où les travaux doivent être entrepris. Il doit également s'informer des risques d'imprégnation du sous-sol par des émanations ou produits nocifs.

Art. 66.— Les arbres, les blocs de pierre, ainsi que le matériel, les matériaux et objets de toute nature se trouvant à proximité de l'emplacement où des fouilles sont entreprises, doivent être enlevés ou solidement maintenus lorsqu'il apparaît que leur équilibre risque d'être compromis lors de l'exécution des travaux.

Art. 67.— Les fouilles en tranchée de plus de 1,30 mètre de profondeur et d'une largeur égale ou inférieure aux deux tiers de la profondeur doivent, lorsque leurs parois sont verticales ou sensiblement verticales, être blindées, étrépillonnées ou étayées.

Les parois des fouilles en tranchée autres que celles qui sont visées à l'alinéa précédent, ainsi que les parois des fouilles en excavation ou en butte, doivent être aménagées, eu égard à la nature et à l'état des terres, de façon à prévenir les éboulements. Si cette condition n'est pas remplie, des blindages, des étrépillons ou des étais appropriés à la nature et à l'état des terres doivent être mis en place.

Les mesures de protection visées aux deux précédents alinéas doivent être prises avant toute descente d'un travailleur dans la fouille pour un travail autre que celui de la mise en place des dispositifs de sécurité.

Lorsque les travailleurs n'ont pas à descendre dans la fouille, les zones situées à proximité du bord et qui présenteraient un danger pour le personnel doivent cependant être nettement délimitées et visiblement signalées.

Art. 68.— Il doit être tenu compte, pour la détermination de l'inclinaison à donner aux parois ou pour l'établissement des blindages, des étrépillons ou des étais des fouilles en tranchée ou en excavation, des surcharges dues aux constructions ou aux

dépôts de toute nature (tels que : matériaux divers, déblais, matériel) existant dans le voisinage, ainsi que des surcharges et des ébranlements prévisibles dus à la circulation sur les voies carrossables, les pistes de circulation se trouvant à proximité des fouilles.

Art. 69.— La reprise des fondations en sous-oeuvre ne doit être exécutée que par petites portions et au fur et à mesure que les blindages, les étrépillons ou les étais mis en place assurent une sécurité suffisante. Toutefois, cette prescription ne fait pas obstacle à l'emploi de procédés particuliers assurant aux travailleurs une sécurité au moins équivalente.

Art. 70.— Les pentes et les crêtes des parois doivent être débarrassées des éléments dont la chute présenterait un danger pour les travailleurs.

Lorsque des parties en surplomb d'un terrain ne peuvent être abattues, des mesures appropriées (telles que : étalement, consolidation) doivent être prises pour empêcher leur éboulement.

Art. 71.— La mise en place des blindages, étrépillons ou étais doit être effectuée dès que l'avancement des travaux le permet.

Art. 72.— Dans le cas où les divers éléments d'un blindage sont assemblés hors de la fouille, la hauteur de ces éléments doit être au moins égale à la profondeur totale de la fouille.

Pour éviter tout renversement ou déplacement, le blindage après avoir été descendu dans la fouille, doit être convenablement calé.

Art. 73.— Afin d'empêcher les chutes de déblais, de matériaux d'outils ou d'objets de toute nature à l'intérieur des fouilles en tranchée de plus de 1,30 m de profondeur, celles-ci doivent être entourées de plinthes d'une hauteur de 15 centimètres au moins ou comporter un blindage dont les éléments constitutifs dépassent le niveau du sol d'une hauteur minimale de 15 centimètres.

Art. 74.— Des déblais ou du matériel ne peuvent être déposés le long d'une tranchée de plus de 1,30 m de profondeur que s'il est possible de ménager une berme d'une largeur de 40 centimètres au moins. Cette berme doit rester constamment dégagée de tout dépôt.

Art. 75.— Des mesures (telles que le creusement de cunettes, l'exécution de drainages) doivent être prises pour limiter les infiltrations provenant des eaux de ruissellement.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, des mesures (telles que la mise en service de pompes) doivent être prévues pour remédier aux effets des infiltrations qui pourraient se produire.

Après une période de pluie, le talus des fouilles en excavation ou en tranchée doit être examiné par une personne compétente choisie par le chef d'établissement ; le nom et la qualité de cette personne doivent être consignés sur le registre prévu à l'article 23 ci-dessus. S'il y a lieu, le blindage doit être consolidé.

Art. 76.— Les fouilles en tranchée ou en excavation doivent comporter les moyens nécessaires à une évacuation rapide des personnes.

Art. 77.— Lorsque des travailleurs sont appelés à franchir une tranchée de plus de 40 centimètres de largeur, des moyens de passage doivent être mis à leur disposition.

Art. 78.— Il ne peut être procédé à l'enlèvement d'un blindage, d'un étréssillon ou d'un étai que si les travailleurs chargés de cette opération sont efficacement protégés contre les risques d'éboulement.

Art. 79.— L'abatage en sous-cave ne peut être effectué qu'à l'aide d'engins mus mécaniquement et à condition qu'il n'en résulte aucun danger pour les travailleurs.

Lors de l'exécution de travaux d'abatage en sous-cave, des mesures doivent être prises pour interdire aux travailleurs l'accès de la zone dans laquelle l'éboulement est appelé à se produire.

SECTION V - TRAVAUX SOUTERRAINS

S/SECTION 1 - MESURES A PRENDRE POUR EVITER LES EBOULEMENTS ET LES CHUTES DE BLOCS

Art. 80.— Dans tous les ouvrages souterrains, les risques d'éboulement ou de chutes de blocs doivent être prévenus soit au moyen d'un soutènement appuyé ou suspendu et d'un garnissage approprié à la nature des terrains, soit grâce à la surveillance, au sondage et à la purge méthodique des parements et de la couronne suivant des modalités appropriées à la hauteur de l'ouvrage.

Art. 81.— Les parois des puits et des galeries souterraines, le toit de ces dernières, ainsi que les travaux de consolidation qui ont été effectués ou les dispositifs de soutènement qui ont été mis en place, doivent être examinés :

1°) sur toute la hauteur des puits et sur toute la longueur des galeries à la reprise de chaque poste de travail,

2°) sur une longueur de 50 mètres au moins en arrière du front de tir après chaque tir de mine.

Ces examens doivent être effectués par une personne compétente choisie par le chef d'établissement ; le nom et la qualité de cette personne doivent être consignés sur le registre prévu par l'article 23 ci-dessus.

Art. 82.— Lorsqu'un puits ou une galerie souterraine doivent recevoir un revêtement maçonné ou bétonné, les éléments du dispositif de soutènement ne doivent être enlevés qu'au fur et à mesure de l'avancement des travaux et seulement dans la mesure où, eu égard à la stabilité du terrain traversé, cet enlèvement ne peut nuire à la sécurité des travailleurs.

Des précautions similaires doivent être prises pour l'exécution de travaux d'abatage latéral ainsi que pour l'exécution de travaux de comblement.

S/SECTION 2 - VENTILATION

Art. 83.— La qualité de l'atmosphère des galeries souterraines en cours de percement et des puits en cours de fonçage doit être compatible avec l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Art. 84.— Lorsque l'aération naturelle d'une galerie en cours de percement est insuffisante, l'assainissement de l'atmosphère doit être obtenu au moyen d'une installation de ventilation artificielle.

Cette installation de ventilation doit assurer au front de taille un débit minimal d'air de 25 litres par seconde et par homme.

L'air introduit doit être prélevé loin de toute source de viciation.

Art. 85.— Dans les galeries souterraines en cours de percement où il est fait usage d'explosifs, la ventilation doit être réalisée dans les conditions ci-après :

1°) il doit être introduit au front de taille, au moyen d'une installation de ventilation artificielle, 200 litres au moins d'air par seconde et par mètre carré de la plus grande section de galerie ventilée ; l'air introduit doit être prélevé loin de toute source de viciation,

2°) après chaque tir, une aspiration doit être effectuée le plus près possible du front de taille, afin d'éliminer au maximum les poussières en suspension,

3°) éventuellement, une ventilation auxiliaire doit permettre d'accélérer l'absorption du bouchon de tir.

Art. 86.— Lorsqu'il est fait usage de moteurs à combustion interne ou qu'il existe des émanations nocives, les quantités minimales d'air à introduire prévues par les articles 84 et 85 ci-dessus doivent être augmentées de façon telle que la qualité de l'atmosphère demeure, conformément aux dispositions de l'article 84, compatible avec l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Art. 87.— Lorsqu'une galerie est percée ou lorsqu'un puits est foncé dans une roche renfermant de la silice libre, seuls des fleurets à injection d'eau ou munis d'un dispositif efficace pour le captage à sec des poussières doivent être utilisés.

Une consigne doit indiquer les postes de travail où il est nécessaire de renforcer les mesures de protection collective par l'utilisation d'un appareil respiratoire approprié ; cette consigne doit, en outre, préciser pour chaque poste de travail, la durée maximale de port de l'appareil et les conditions de son entretien.

Art. 88.— Dans les travaux où il est fait usage d'explosifs ainsi que dans ceux qui sont exécutés dans des terrains renfermant de la silice libre, les déblais doivent être arrosés.

Art. 89.— Dans les galeries souterraines et les puits où des émanations de gaz susceptibles de former avec l'air un mélange détonant sont à craindre, l'usage de lampes ou d'appareils à feu nu est interdit.

S/SECTION 3 - CIRCULATION

Art. 90.— Dans les puits dont la profondeur dépasse 25 mètres, les treuils utilisés pour le transport des travailleurs doivent être mus mécaniquement.

Art. 91.— Tant qu'il y a des hommes dans une galerie souterraine ou au fond d'un puits, un homme doit être constamment présent pour la manoeuvre du treuil.

Lorsque la profondeur d'un puits dépasse 6 mètres, le service d'un treuil mû à la main doit être assuré par deux hommes au moins.

Art. 92.— Dans les puits où est installée une descenderie par échelles, des paliers de repos d'une dimension suffisante pour accueillir au moins deux personnes doivent être établis à 6 mètres au plus les uns des autres. Les volées ainsi délimitées peuvent être verticales.

A chaque palier, des poignées fixes doivent être placées de façon à en permettre facilement l'accès.

Art. 93.— Lorsqu'une galerie est percée dans un terrain où des venues d'eau importantes et soudaines sont à craindre, cette galerie doit comporter des issues permettant une évacuation rapide du personnel ; à défaut, des mesures appropriées (telles que l'aménagement de niches surélevées en nombre suffisant) doivent être mises en oeuvre.

Lorsqu'un puits est foncé dans un terrain analogue à celui qui est visé à l'alinéa précédent, des échelles de secours doivent être installées du fond du puits à l'orifice au jour ou à un emplacement sûr.

S/SECTION 4 - SIGNALISATION - ECLAIRAGE

Art. 94.— Indépendamment des mesures de protection prescrites par l'article 8 de la présente délibération, les orifices des puits et des galeries d'une inclinaison de plus de 45° doivent être convenablement signalés la nuit.

Les ouvertures ou dénivellations existant dans le sol d'une galerie, les passages resserrés, les abaissements de voûte ainsi que tous obstacles pouvant présenter un danger ou une gêne pour la circulation des travailleurs ou des véhicules, doivent être convenablement signalés par des moyens appropriés (tels que la pose de feux de position ou de dispositifs réfléchissants d'une efficacité équivalente). A défaut d'un éclairage suffisant, des dispositifs avertisseurs doivent être prévus (tels que : chaînes et fils pendants, balais souples, dont le contact permet de signaler aux travailleurs la présence d'un obstacle).

A défaut d'un éclairage suffisant dans les galeries où circulent des véhicules, les postes de travail doivent être signalés par des feux très visibles et les véhicules doivent être munis d'un feu blanc à l'avant et d'un feu rouge - ou d'un dispositif réfléchissant de même couleur ou d'une efficacité équivalente - à l'arrière.

Sauf dans les galeries pourvues d'un éclairage fixe suffisant, les véhicules doivent être munis d'un projecteur capable d'éclairer sur une distance au moins égale au parcours d'arrêt du véhicule.

Art. 95.— Lorsque les chantiers souterrains sont éclairés électriquement, un éclairage de sécurité destiné à être utilisé en cas d'arrêt du courant pendant le temps nécessaire pour assurer l'évacuation du chantier, doit être mis à la disposition du personnel.

SECTION VI - TRAVAUX DE DEMOLITION

Art. 96.— Avant que les travaux de démolition d'un ouvrage ne soient commencés, le chef d'établissement ou son préposé doit se rendre compte de la résistance et de la stabilité de chacune des parties de cet ouvrage (notamment des planchers), afin de faire procéder, s'il y a lieu, à des étalements capables d'assurer efficacement la sécurité des travailleurs.

Art. 97.— Aucun travailleur ne doit être chargé d'un travail de démolition ou de démontage pour lequel il ne serait pas compétent et qui comporterait, pour lui ou pour les autres travailleurs du chantier, un risque anormal.

Dès que les travaux nécessitent l'emploi de dix personnes, un chef d'équipe doit être exclusivement affecté à la surveillance des travaux.

Il doit y avoir au moins un chef d'équipe pour dix personnes.

Lorsque des travaux nécessitent l'intervention simultanée de plusieurs équipes, les chefs de ces équipes doivent être placés sous l'autorité d'un chef unique.

Art. 98.— La démolition des ouvrages en béton armé ou en matériaux précontraints, ainsi que la démolition des ouvrages soutenus par une charpente métallique, ne peuvent être effectuées que sous la direction de personnes ayant l'expérience des techniques particulières qui doivent être mises en oeuvre pour la démolition de ces ouvrages.

Art. 99.— Un casque de protection doit être mis à la disposition des travailleurs occupés à des travaux de démolition.

Les travailleurs ne peuvent être occupés à des hauteurs différentes que si des précautions sont prises pour assurer la sécurité de ceux qui travaillent dans les plans inférieurs.

Art. 100.— Les murs à abattre doivent être préalablement débarrassés de toutes les pièces de bois ou de fer en saillie qui ne sont pas scellées ou qui, quoique scellées, sont en saillie de plus de deux mètres.

Lorsque, dans une construction, des éléments présentant une certaine élasticité sont soumis à des contraintes et qu'un fouettement peut résulter de leur rupture ou de leur brusque libération, ou que leur dépôt peut avoir des conséquences graves sur la stabilité de tout ou partie de la construction, il ne peut être procédé à l'enlèvement de ces éléments que conformément aux directives du chef d'établissement ou de son préposé.

Art. 101.— Lorsque la démolition d'un pan de mur ou de tout autre élément de construction est effectuée par des tractions exercées au moyen de câbles métalliques, de cordages ou de tous autres dispositifs similaires, la zone dans laquelle le pan de mur ou l'élément de construction viendra s'écrouler doit être délimitée avec soin.

Dans le cas où la démolition d'un pan de mur ou de tout autre élément de construction est effectuée au moyen de poussées ou de chocs, des mesures appropriées doivent être prises pour empêcher l'écroulement du mur ou de l'élément de construction du côté où se trouvent les travailleurs.

Art. 102.— Lorsque, par suite de la démolition de certains éléments d'un ouvrage, l'équilibre des parties restantes ou des constructions voisines paraît compromis, des mesures (telles que la pose d'étais) doivent être prises pour mettre les travailleurs du chantier à l'abri de tout risque d'écroulement.

Art. 103.— Le sapement d'un ouvrage au moyen d'un engin mù mécaniquement n'est autorisé que s'il n'en résulte aucun danger pour les travailleurs.

Art. 104.— Des travailleurs ne peuvent être occupés à une hauteur de plus de six mètres au-dessus du sol à des travaux de démolition que s'il existe un plancher de travail sur lequel ils peuvent opérer.

Si ce plancher est situé en bordure du vide, il doit être clôturé par des garde-corps et des plinthes établis conformément aux dispositions des articles 114 ou 143 de la présente délibération.

Lorsque des travailleurs sont occupés à des travaux de démolition à une hauteur qui ne dépasse pas six mètres au-dessus du sol, l'installation d'un plancher de travail n'est pas obligatoire, sous réserve de l'observation des dispositions ci-après :

1°) les travaux ne peuvent être confiés qu'à des ouvriers qualifiés,

2°) il est interdit aux chefs d'établissement de laisser monter des travailleurs sur des murs à dégrader de moins de 35 centimètres d'épaisseur.

SECTION VII - ECHAFAUDAGES, PLATES-FORMES, PASSERELLES ET ESCALIERS

S/SECTION 1 - ECHAFAUDAGES

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 105.— Des échafaudages convenables doivent être prévus pour les travailleurs pour tout travail qui ne peut être exécuté sans danger avec une échelle ou par d'autres moyens.

Art. 106.— Le chef d'établissement doit s'assurer, avant d'autoriser l'usage par son personnel d'un échafaudage construit ou non par ses soins, que cet échafaudage réponde aux exigences de la présente délibération.

Art. 107.— Les échafaudages et les dispositifs qui s'y rattachent doivent être constitués par des matériaux de bonne qualité.

Art. 108.— Les échafaudages doivent être construits de manière à empêcher, en cours d'utilisation, le déplacement d'une quelconque de leurs parties constituantes par rapport à l'ensemble.

DISPOSITIONS COMMUNES AUX ECHAFAUDAGES FIXES EN BOIS OU EN METAL

Art. 109.— Les échafaudages fixes doivent être construits entretoisés et contreventés de manière à supporter les charges auxquelles ils sont soumis, et à résister aux contraintes résultant

de la poussée du vent. Ils doivent être, en outre, solidement amarrés ou ancrés au gros oeuvre ou à tout autre point présentant une résistance suffisante.

Art. 110.— Les montants des échafaudages doivent reposer sur des sols ou assises d'une résistance suffisante. En particulier, lorsque les échafaudages sont établis sur les toitures, leurs montants doivent reposer sur des parties solides de la construction.

Art. 111.— Lorsque l'assemblage des éléments horizontaux aux éléments verticaux est réalisé au moyen de dispositifs constitués par des chaînes, des câbles, des raccords métalliques ou des colliers, ces dispositifs doivent avoir été spécialement conçus pour cet usage. Ils doivent être fixés de manière à ne pas glisser sous les efforts auxquels ils sont soumis.

Art. 112.— Les boudins doivent être soigneusement fixés à leurs extrémités. Leur écartement doit être en rapport avec les charges supportées et la nature du plancher.

Art. 113.— Les planchers des échafaudages doivent avoir une largeur suffisante pour que la sécurité des travailleurs ne soit pas compromise.

Les planches, bastings ou madriers constituant le plancher d'un échafaudage doivent avoir une portée en rapport avec leur résistance et les charges supportées, et reposer sur trois boudins au moins, de manière à ne pouvoir basculer.

Les planches, bastings ou madriers, dont la longueur ne dépasse pas 1,50 mètre, peuvent ne reposer que sur deux boudins.

S'il subsiste un porte-à-faux dangereux ou lorsque l'installation ne comporte que deux boudins, le basculement doit être empêché par une fixation.

Les planches, bastings ou madriers d'une même file doivent se recouvrir au-dessus d'un boudin, sur une longueur d'au moins 10 centimètres de part et d'autre de l'axe du boudin.

Lorsqu'ils sont mis bout à bout, de manière à éviter un ressaut, leurs extrémités doivent reposer sur deux boudins distincts.

Les planches, bastings ou madriers constituant le plancher d'un échafaudage doivent être placés les uns contre les autres, sans intervalles, de façon à couvrir toute la portée des boudins.

Le bord du plancher d'un échafaudage ne doit pas être éloigné de plus de 20 centimètres de la construction.

Par dérogation au présent article lorsque la nature des travaux l'exige, le bord des planchers peut être éloigné au maximum de 40 centimètres de la construction sous réserve que les échafaudages comportent sur le côté intérieur :

1°) un garde-corps constitué par une lisse placée à une hauteur comprise entre 70 et 90 centimètres au-dessus du plancher,

2°) une plinthe de 15 centimètres de hauteur au moins ; toutefois, celle-ci peut être enlevée lorsque sa présence est incompatible avec la nature des travaux exécutés ; dans ce cas, la sécurité des travailleurs doit être assurée au moyen d'équipements individuels de protection contre les chutes.

La pente des planchers ne doit jamais être supérieure à 15 %.

Art. 114.— Les échafaudages doivent être munis, sur les côtés extérieurs :

1°) de garde-corps constitués par deux lisses placées l'une à un mètre, l'autre à 45 centimètres au-dessus du plancher,

2°) de plinthes d'une hauteur de 15 centimètres au moins.

Toutefois, ces prescriptions ne font pas obstacle à l'établissement de dispositifs de protection d'une efficacité au moins équivalente.

Art. 115.— Lorsqu'un échafaudage est établi contre un mur ou toute autre construction ne dépassant pas de 90 centimètres au moins le niveau du plancher, il doit être installé, sur l'autre face du mur ou de la construction, soit un auvent, un éventail, une plateforme ou tout autre dispositif protecteur capable d'arrêter un travailleur avant qu'il ne soit tombé de plus de trois mètres en chute libre, soit un filet ou tout autre dispositif présentant une élasticité au moins équivalente capable d'arrêter avant qu'il ne soit tombé de plus de six mètres en chute libre.

Art. 116.— Lorsque deux échafaudages se rejoignent à l'angle d'un bâtiment, un montant doit être placé à l'intersection des longerons extérieurs prolongés.

Toutefois, ces dispositifs ne s'appliquent pas aux échafaudages visés par les articles 117, 118, 119 et 124 de la présente délibération.

Art. 117.— Lorsque les échafaudages fixes sont établis en porte-à-faux, ils doivent être supportés par des pièces convenablement entretoisées et d'une résistance suffisante, eu égard aux efforts auxquels ils seront soumis. Les extrémités intérieures de ces pièces doivent être solidement maintenues. Seules les parties résistantes de la construction peuvent être utilisées comme point d'appui des pièces d'échafaudage.

Seuls les échafaudages légers peuvent reposer sur des supports simplement scellés dans le mur. Dans ce cas, le mur utilisé doit avoir une épaisseur minimale de 35 centimètres, les scellements, faits dans la maçonnerie proprement dite, devant avoir une profondeur de 16 centimètres au moins. (Il ne peut, en aucun cas, être tenu compte de l'épaisseur des crépits ou enduits.) En outre, l'extrémité libre de chaque support doit être reliée par un cordage à une pièce résistante de la construction ou soutenue par une jante de force.

Art. 118.— Les échafaudages construits sur des consoles ou potences et qui ne reposent pas sur le sol (tels que les échafaudages de couvreurs) doivent prendre appui sur des parties solides de la construction ou être suspendus à des crampons ou anneaux solidement scellés.

Les crampons ou anneaux visés à l'alinéa précédent ne peuvent être scellés dans une maçonnerie qu'après reconnaissance de sa résistance. L'état des scellements doit être examiné avant toute utilisation de l'échafaudage.

La stabilité des consoles ou potences doit être constamment assurée dans toutes les directions.

Art. 119.— Dans les échafaudages établis sur des consoles, taquets, étriers ou chevalets, les supports doivent permettre la mise en place des montants destinés à la fixation des garde-corps et des plinthes.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉCHAFAUDAGES FIXES EN BOIS

Art. 120.— Les montants des échafaudages fixes en bois doivent être encastrés dans le sol ou fixés de manière à empêcher tout déplacement du pied.

En cas d'enture des montants, l'assemblage doit être fait de telle façon que la résistance de la partie entée soit au moins égale à celle de la partie qui lui est immédiatement inférieure.

Art. 121.— Deux longerons situés à un même niveau ne peuvent être assemblés qu'au droit d'un montant. Toutefois, cette prescription ne fait pas obstacle à l'emploi de tout autre dispositif ou procédé d'assemblage d'une efficacité au moins équivalente.

Art. 122.— Lorsqu'il est fait usage de cordages pour fixer les éléments horizontaux aux éléments verticaux, ils doivent être d'une seule pièce (avec ou sans épissure) et d'une longueur suffisante pour faire un nombre de tours en rapport avec leur résistance et la charge supportée; en aucun cas, ils ne doivent faire moins de cinq fois le tour des éléments horizontaux et des éléments verticaux; les brélagés doivent être effectués de façon telle que les brins soient également serrés.

Lorsqu'il est fait usage de clous, leurs dimensions, leur nombre et leur disposition doivent être appropriés aux efforts mis en jeu. Dans le cas où il y a un risque de sollicitation à l'arrachement, les pointes doivent être rabattues.

Art. 123.— Lorsqu'un échafaudage de pied sans consoles ne comporte qu'un seul rang d'échasses, les boulins doivent être fixés d'un bout au gros oeuvre. Les scellements, faits dans la maçonnerie proprement dite, doivent avoir une profondeur d'au moins 10 centimètres (il ne peut, en aucun cas, être tenu compte de l'épaisseur des crépits ou enduits). A défaut de scellement, l'ensemble doit être solidement amarré au gros oeuvre.

Art. 124.— Lorsque des échelles sont utilisées comme montants d'échafaudages, ces échelles doivent être en bon état et soigneusement étré sillonnées.

Les échelles ordinaires en bois ne peuvent être utilisées que pour la construction d'échafaudages légers. Leurs montants doivent dépasser le plancher le plus élevé de 1 mètre au moins.

Art. 125.— Lorsqu'un échafaudage comporte des consoles en bois fixées par clouage sur des montants, ceux-ci doivent être soit équarris, soit entaillés d'une manière telle que l'appui se fasse sur une face plane d'une surface suffisante.

Art. 126.— Les garde-corps doivent être solidement fixés à l'intérieur des montants.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉCHAFAUDAGES FIXES EN MÉTAL

Art. 127.— Des clés appropriées doivent être mises à la disposition des travailleurs pour le serrage des boulons, afin que

ceux-ci ne subissent, lors de cette opération, que des déformations élastiques.

L'extrémité inférieure des montants reposant sur le sol doit être soutenue par une embase qui doit avoir une surface et une épaisseur lui permettant de résister sans déformation à la charge ; elle doit être assemblée avec le montant de telle façon que la charge soit centrée sur elle.

ECHAFAUDAGES MONTÉS SUR ROUES

Art. 128.— Les dispositions de l'article 109 ci-dessus ainsi que les dispositions des articles 111 à 115 de la présente délibération sont applicables aux échafaudages montés sur roues.

Indépendamment des prescriptions visées à l'alinéa précédent, les échafaudages montés sur roues doivent satisfaire aux dispositions complémentaires ci-après :

1°) ils doivent être calés et fixés pendant leur utilisation de manière à ne pouvoir ni se déplacer ni basculer,

2°) ils doivent être munis d'un dispositif (tel que des béquilles métalliques) capable d'empêcher leur renversement.

ECHAFAUDAGES VOLANTS

Art. 129.— Les échafaudages volants doivent satisfaire aux conditions énoncées ci-après :

1°) leur longueur ne doit pas dépasser 8 mètres,

2°) les planches, bastings ou madriers constituant le plancher doivent être placés les uns contre les autres, sans intervalles,

3°) le plancher doit être supporté par des longerons d'une seule pièce. Ces longerons doivent reposer sur des étriers métalliques espacés de 3,50 mètres au plus, le porte-à-faux au-delà des étriers ne doit, en aucun cas, dépasser 50 centimètres,

4°) ils doivent être munis :

- a) sur les côtés extérieurs, de garde-corps et de plinthes établis conformément aux dispositions de l'article 114 de la présente délibération,
- b) sur le côté tourné vers le parement, d'un garde-corps constitué par une lisse rigide placée à 70 centimètres du plancher ou de tout autre dispositif d'une efficacité au moins équivalente.

5°) les garde-corps doivent être portés par des montants espacés de 1,75 mètre au plus, solidement fixés au plancher,

6°) l'ensemble constitué par le plancher, les garde-corps et les plinthes doit être rendu rigide, avant que l'échafaudage ne soit hissé, par une fixation solide des garde-corps et des plinthes aux étriers,

7°) lorsqu'un échafaudage volant est en position de travail, le plancher doit toujours être sensiblement horizontal.

Art. 130.— Les échafaudages volants doivent reposer sur trois étriers au moins suspendus par des cordages, câbles ou chaînes ; les cordages, câbles ou chaînes doivent être adaptés aux étriers.

Les échafaudages volants dont la longueur ne dépasse pas trois mètres peuvent ne reposer que sur deux étriers.

Dans ce cas, des moyens complémentaires doivent être mis en oeuvre pour assurer la sécurité des travailleurs.

Les cordages, câbles ou chaînes servant à la suspension des échafaudages volants doivent être amarrés à des parties solides d'une construction. Toutefois, cette prescription ne fait pas obstacle à l'utilisation d'un dispositif spécialement conçu pour l'amarrage des échafaudages volants, sous réserve que le dispositif utilisé soit d'une résistance suffisante.

Les chèvres utilisées pour la suspension des échafaudages volants doivent être établies sur des parties solides de la construction et être disposées de manière à ne pouvoir riper, même dans le cas d'une forte inclinaison ou d'un ébranlement.

Lorsque les échafaudages volants sont suspendus par des cordages, ceux-ci doivent être manoeuvrés par des mouffles ou des organes similaires.

Lorsque les échafaudages volants sont suspendus par des câbles, les treuils de manoeuvre doivent être munis d'au moins deux organes de sécurité indépendants, dont un frein automatique ne permettant la descente que sur l'intervention effective d'un travailleur. Les treuils utilisés doivent être spécialement et uniquement prévus pour la manoeuvre des échafaudages volants. Les câbles équipant ces treuils doivent être d'un type souple : ils doivent être protégés contre l'oxydation par des moyens appropriés tels que la galvanisation.

Les câbles, cordages ou chaînes utilisés pour suspendre les échafaudages volants ne doivent, en aucun cas, être soumis à des charges supérieures à celles qu'ils peuvent supporter.

Tout cordage, câble ou chaîne de suspension d'un échafaudage volant doit se trouver dans un plan vertical perpendiculaire au parement de la construction.

Par dérogation aux dispositions de l'article 129 alinéa 3 du présent texte, les échafaudages volants mus à la main peuvent ne reposer que sur deux étriers espacés de plus de 3,50 mètres sous réserve des mesures suivantes :

- un dispositif parachute automatique doit être placé sur chaque étrier et faire sa prise sur un câble indépendant du câble de levage. Le dispositif parachute doit fonctionner par accélération et sur vitesse du mouvement ; il doit faire sa prise dès lors qu'il y a chute du plateau, que celle-ci soit ou non consécutive à la rupture du câble de levage,
- des échafaudages volants doivent être maintenus en parfait état de fonctionnement.

Art. 131.— Lorsque, sur un échafaudage volant, l'exécution de certains travaux nécessite l'enlèvement du dispositif de protection établi sur le côté tourné vers le parement, cet enlèvement ne peut avoir lieu qu'une fois l'échafaudage solidement relié au gros oeuvre à moins que la sécurité des travailleurs ne soit assurée par des moyens d'une efficacité au moins équivalente.

Le dispositif de protection doit être remis avant l'enlèvement du dispositif reliant, le cas échéant, l'échafaudage au gros oeuvre.

Art. 132.— Il est interdit de prolonger le plateau d'un échafaudage volant par un plancher prenant appui soit sur la construction soit un échafaudage voisin.

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 133.— Les échafaudages ne doivent pas être surchargés et les charges doivent être réparties aussi uniformément que possible.

Art. 134.— Avant d'installer des appareils de levage sur des échafaudages, des précautions spéciales doivent être prises pour assurer la résistance et la stabilité de ces échafaudages.

Art. 135.— Les échafaudages doivent être constamment débarrassés de tous gravats et décombres.

Il est interdit de laisser en porte-à-faux, à proximité des échafaudages, des matériaux ou du matériel non fixés sur lesquels un travailleur risque de marcher ou de prendre appui.

Art. 136.— Lorsque les échafaudages sont rendus glissants, des mesures doivent être prises pour prévenir toute glissade.

Art. 137.— Les échafaudages ne peuvent être construits, démontés ou sensiblement modifiés que :

1°) sous la direction d'une personne compétente responsable,

2°) autant que possible par du personnel compétent et habitué à ce genre de travail.

Tout travailleur occupé à l'une des opérations visées à l'alinéa précédent doit avoir à sa disposition une ceinture, un baudrier ou un harnais de sécurité.

L'accès des échafaudages en cours de montage ou de démontage n'est autorisé qu'aux travailleurs chargés de ces opérations.

Art. 138.— Compte tenu des examens effectués en vertu de l'article 23 de la présente délibération, les échafaudages doivent être examinés dans toutes leurs parties constituantes, au moins tous les trois mois par une personne compétente.

Les résultats et les dates de ces examens, ainsi que les noms et qualités des personnes qui les ont effectués, doivent être consignés sur le registre prévu par l'article 23 précité.

Art. 139.— Lorsque le peu d'importance de certains travaux (de couverture, de fumisterie, de plomberie, d'entretien ou de peinture notamment) où la disposition des lieux ne permet pas l'établissement d'échafaudages volants, l'usage de plates-formes, nacelles ou tous autres dispositifs similaires suspendus à un câble, cordage ou chaîne, ainsi que l'usage de cordes à noeuds, de sellettes et d'échelles suspendues, est toléré à condition que les câbles, cordages ou chaînes, les cordes à noeuds ou les échelles suspendues soient fixés à une partie solide de la construction et que les travailleurs appelés à utiliser ces dispositifs en connaissent la manoeuvre.

Les plates-formes, nacelles et dispositifs similaires visés à l'alinéa précédent, ainsi que les appareils de levage auxquels ces

plates-formes, nacelles ou dispositifs similaires sont suspendus, doivent satisfaire :

- a) aux prescriptions de la réglementation si les appareils utilisés sont spécialement conçus pour le transport ou l'élévation du personnel,
- b) aux prescriptions de l'article 45 de la présente délibération si les appareils utilisés sont mus mécaniquement et destinés au transport des marchandises, matériels ou matériaux,
- c) aux prescriptions de l'article 53 de la présente délibération si les appareils utilisés sont mus à la main.

Des ceintures, baudriers ou harnais de sécurité doivent être mis à la disposition des travailleurs utilisant des échelles suspendues.

S/SECTION 2 - PLATES-FORMES, PASSERELLES ET ESCALIERS

Art. 140.— Les plates-formes de travail, les passerelles et les escaliers doivent être :

1°) construits de manière qu'aucune de leurs parties ne puisse subir une flexion exagérée ou inégale,

2°) construits et entretenus de manière à réduire autant que possible compte tenu des conditions existantes, les risques de trébuchement ou de glissement de personnes,

3°) être maintenus libres de tout encombrement inutile,

4°) être constamment débarrassés de tous gravats et décombres.

Art. 141.— Les plates-formes de travail doivent être établies sur des parties solides de la construction.

En particulier, les plates-formes servant à l'exécution de travaux à l'intérieur des constructions doivent prendre appui non sur les hourdis de remplissage, mais sur des traverses reposant sur des solives.

Art. 142.— Les bouldins supportant le plancher d'une plate-forme de travail doivent satisfaire aux prescriptions de l'article 112 ci-dessus relatif aux bouldins sur lesquels repose le plancher d'un échafaudage.

Les planchers des plates-formes de travail doivent satisfaire aux prescriptions de l'article 113 ci-dessus relatif aux planchers des échafaudages.

Art. 143.— Les plates-formes de travail doivent être munies, sur les côtés extérieurs :

1°) de garde-corps constitués par deux lisses placées l'une à un mètre, l'autre à 45 centimètres au-dessus du plancher,

2°) de plinthes d'une hauteur de 15 centimètres au moins.

Toutefois, ces prescriptions ne font pas obstacle à l'établissement des dispositifs de protection d'une efficacité au moins équivalente.

Art. 144.— Les garde-corps des plates-formes de travail doivent être solidement fixés à l'intérieur des montants.

Art. 145.— Lorsque des plates-formes reposent sur des chevalets ou des tréteaux, ces chevalets ou ces tréteaux ne doivent pas être espacés de plus de deux mètres. Ils doivent être rigides, avoir leurs pieds soigneusement étrépillonnés et reposer sur des points d'appui résistants. Il est interdit de les surélever par des moyens de fortune, de les superposer et de les disposer sur le plancher d'un autre échafaudage ou d'une autre plate-forme.

Art. 146.— Les planchers des passerelles doivent satisfaire aux prescriptions de l'article 113 ci-dessus relatif aux planchers des échafaudages.

Les passerelles ainsi que les diverses installations sur lesquelles circulent des travailleurs doivent être munies en bordure du vide de garde-corps placés à une hauteur d'un mètre et de 45 centimètres et de plinthes de 15 centimètres de hauteur au moins, ou de tous autres dispositifs de protection d'une efficacité au moins équivalente.

Lorsque les passerelles sont rendues glissantes, des mesures doivent, comme pour les échafaudages, être prises pour prévenir toute glissade.

Art. 147.— Tant que les escaliers ne sont pas munis de leurs rampes définitives, ils doivent être bordés, du côté du vide, de garde-corps et de plinthes.

SECTION VIII - ECHELLES

Art. 148.— Les échelles doivent être d'une longueur suffisante pour offrir, dans toutes les positions dans lesquelles elles sont utilisées, un appui sûr aux mains et aux pieds.

Les échelles doivent être fixées ou maintenues de façon à ne pouvoir ni glisser du bas ni basculer.

Les échelles de service doivent dépasser l'endroit où elles donnent accès d'un mètre au moins, ou être prolongées par une main courante à l'arrivée.

Art. 149.— Les échelons doivent être rigides et emboîtés solidement dans les montants.

L'espacement des échelons doit être constant sur une même échelle, il ne doit pas être supérieur à 0,33 mètre d'axe en axe.

Les échelles en bois, à barreaux cloués sont interdites.

Art. 150.— Il est interdit de réparer une échelle au moyen d'éclisses ou de ligatures.

Art. 151.— Lorsque des échelles relient des étages, des dispositifs de protection doivent être établis à chaque étape.

Art. 152.— Les échelles ne peuvent être utilisées pour le transport de fardeaux dépassant cinquante kilogrammes.

Art. 153.— Les échelles doubles doivent, pendant leur emploi, avoir leurs montants reliés ou immobilisés afin d'éviter tout écartement accidentel.

Art. 154.— Les échelles à coulisse doivent être d'un modèle assurant lors de leur plus grand développement, une longueur de recouvrement des plans d'au moins un mètre.

SECTION IX - TRAVAUX SUR LES TOITURES

Art. 155.— Lorsque des personnes doivent être employées sur un toit présentant des dangers de chute de personnes ou de matériaux d'une hauteur de plus de trois mètres, des précautions convenables doivent être prises pour éviter la chute des personnes ou des matériaux.

Art. 156.— Les échafaudages utilisés pour exécuter des travaux sur les toitures doivent être munis de garde-corps constitués par des éléments jointifs ou écartés de façon telle qu'ils ne puissent permettre le passage d'un corps humain. Ces garde-corps doivent être d'une solidité suffisante pour s'opposer efficacement à la chute dans le vide d'un travailleur ayant perdu l'équilibre.

A défaut d'échafaudages appropriés, des dispositifs de protection collective d'une efficacité au moins équivalente doivent être mis en place.

Lorsque l'utilisation de ces dispositifs de protection est reconnue impossible, des ceintures, baudriers ou harnais de sécurité doivent être mis à la disposition des travailleurs.

Art. 157.— Lorsqu'il existe des dispositifs permanents de protection (tels que crochets de service, rambardes, mains courantes), ceux-ci ne peuvent être utilisés qu'après avoir été examinés en vue de s'assurer de leur solidité.

Ces examens doivent être effectués par une personne compétente choisie par le chef d'établissement ; le nom et la qualité de cette personne doivent être consignés sur le registre prévu par l'article 23 de la présente délibération.

Art. 158.— Les travailleurs occupés sur des toitures en matériaux d'une résistance insuffisante (tels que : vitres, plaques en agglomérés à base de ciment, tôles) ou vétustes, doivent travailler sur des échafaudages, plates-formes, planches ou échelles leur permettant de ne pas prendre directement appui sur ces matériaux.

Les dispositifs ainsi interposés entre les travailleurs et la toiture doivent porter sur une étendue de toiture comprenant plusieurs éléments de charpente, dont un à chaque extrémité des dispositifs, et être agencés de manière à prévenir tout effet de bascule.

Au fur et à mesure de l'avancement des travaux, ces dispositifs doivent pouvoir, le cas échéant, être déplacés sans que les travailleurs aient à prendre directement appui sur la couverture.

Lorsque l'observation des prescriptions des alinéas 1 à 3 du présent article est reconnue impossible, il y a lieu soit de mettre des ceintures, baudriers ou harnais de sécurité à la disposition des travailleurs, soit d'installer au-dessus de la toiture, dans les conditions prévues à l'alinéa 2 de l'article 6 ci-dessus, des dispositifs destinés à retenir les travailleurs en cas de chute.

Dans les travaux de vitrage, les débris de verre doivent être immédiatement enlevés.

Art. 159.— Les échelles plates (dites "échelles de couvreurs") doivent être fixées de manière à ne pouvoir ni glisser ni basculer.

Art. 160.— Les antennes de radio ou de télévision, les hauts, ainsi que les obstacles de toute nature pouvant exister sur les parties de toiture sur lesquelles les travailleurs sont appelés à circuler, doivent être signalés pendant la durée des travaux par des dispositifs visibles.

Art. 161.— Lorsque des travailleurs doivent effectuer fréquemment pendant plus d'une journée, sur des chéneaux, chemins de marbre ou tous autres lieux de passage, des déplacements comportant des risques de chutes sur une toiture en matériaux d'une résistance insuffisante, cette toiture doit, à défaut de garde-corps ou d'un dispositif permanent de protection, être recouverte de planches ou de tous autres dispositifs capables d'arrêter un travailleur ayant perdu l'équilibre.

Art. 162.— Il est interdit de travailler sur des toits rendus glissants par les circonstances atmosphériques, sauf s'il existe des dispositifs de protection installés à cet effet.

SECTION X - TRAVAUX DE MONTAGE, DE DEMONTAGE ET DE LEVAGE DE CHARPENTES ET OSSATURES

Art. 163.— Lors des travaux de montage, de démontage et de levage de charpentes et ossatures, toutes mesures doivent être prises pour réduire au minimum les travaux et déplacements en hauteur qui exposent le personnel à un risque de chute.

Dans ce but, il doit être procédé, chaque fois que cela est possible, à l'assemblage des pièces au sol et à la mise en oeuvre de dispositifs d'accrochage ou de décrochage à distance.

Art. 164.— 1°) - Lorsque dans les travaux de montage, de démontage et de levage de charpentes et ossatures, le personnel est appelé à accéder à un poste de travail ou à circuler en se trouvant exposé à un risque de chute dans le vide, les chefs d'établissement sont tenus :

- a) soit d'installer des échelles de service en nombre suffisant, fixées en tête et au pied, et des paliers de repos convenablement aménagés,
- b) soit d'installer des passerelles munies de garde-corps placés à une hauteur d'1 mètre et de 45 centimètres et de plinthes de 15 centimètres de hauteur au moins susceptibles d'être déplaçées à l'aide d'un appareil de levage,
- c) soit de transporter, dans les conditions prévues par l'article 165 de la présente délibération, le personnel dans des nacelles - ou tous autres dispositifs similaires - suspendues à un appareil de levage.

2°) - Lorsque dans les travaux de montage, de démontage et de levage, du personnel est appelé à travailler en se trouvant exposé à un risque de chute dans le vide, les chefs d'établissement sont tenus :

- a) soit d'installer des planchers de travail fixes, munis de garde-corps placés à une hauteur d'1 mètre et 45 centimètres et de plinthes de 15 centimètres de hauteur au moins,

- b) soit de mettre en oeuvre, dans les conditions prévues par l'article 165 de la présente délibération, des plates-formes de travail mobiles - ou tous autres dispositifs similaires - suspendues à un appareil de levage.

Art. 165.— Les plates-formes, nacelles et dispositifs similaires utilisés pour le transport ou le travail en élévation du personnel occupé à des travaux visés par la présente section, ainsi que les appareils de levage auxquels ces plates-formes, nacelles ou dispositifs similaires sont suspendus, doivent satisfaire :

- a) aux prescriptions de l'article 37 de la délibération relative aux mesures de sécurité concernant les ascenseurs, monte-charges et autres appareils de levage si les appareils utilisés sont spécialement conçus pour le transport ou l'élévation des personnes,
- b) aux prescriptions des alinéas 2° à 13° de l'article 45 ci-dessus, si les appareils utilisés sont mus mécaniquement et destinés au transport des marchandises, matériels ou matériaux,
- c) aux prescriptions des alinéas 2° à 12° de l'article 45 ci-dessus, si les appareils utilisés sont mus à la main.

Les appareils mus mécaniquement et destinés au transport des marchandises, matériels et matériaux peuvent par dérogation au premier alinéa de l'article 45 ci-dessus, être habituellement utilisés pour le transport ou le travail en élévation du personnel.

Art. 166.— A défaut de l'installation des dispositifs visés par l'article 164 de la présente délibération ou à défaut de l'utilisation de nacelles et de plates-formes - ou tous autres dispositifs similaires - suspendues à un appareil de levage, il doit être installé :

- a) soit des auvents, éventails ou planchers capables d'arrêter un travailleur avant qu'il ne soit tombé de plus de trois mètres en chute libre,
- b) soit des filets ou tous autres dispositifs présentant une élasticité au moins équivalente, capables d'arrêter un travailleur avant qu'il ne soit tombé de plus de six mètres en chute libre.

Les dispositifs visés par le présent article doivent être agencés de manière à prévenir les effets de bascule ou de rebondissement.

Art. 167.— Lorsque la mise en oeuvre des mesures de sécurité prescrites par les articles 164 à 166 de la présente délibération paraît impossible, une ceinture, baudrier ou harnais de sécurité et les accessoires nécessaires à son utilisation, doivent être mis à la disposition de chaque travailleur exposé à un risque de chute.

Art. 168.— Un casque de protection muni d'une jugulaire doit être mis à la disposition de chaque travailleur occupé à des travaux de montage, de démontage et de levage de charpentes et ossatures.

SECTION XI - TRAVAUX DE CONSTRUCTION COMPORTANT LA MISE EN OEUVRE D'ELEMENTS PREFABRIQUES LOURDS

Art. 169.— Lors de l'exécution des travaux de construction comportant la mise en oeuvre d'éléments préfabriqués lourds, les dispositions ci-après sont applicables :

- la stabilité de chacun de ces éléments doit être assurée, dès sa mise en place, par des dispositifs rigides appropriés,

- l'enlèvement des dispositifs mis en oeuvre ne peut être effectué que sur l'ordre du chef de chantier et sous son contrôle personnel.

SECTION XII - TRAVAUX AU VOISINAGE DE LIGNES, CANALISATIONS ET INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES

S/SECTION 1 -

Art. 170.— Les prescriptions de la présente s/section doivent être observées lors de l'exécution de travaux au voisinage de lignes, canalisations et installations électriques :

- situées à l'extérieur de locaux et de domaine basse tension A (BTA), c'est-à-dire dont la tension excède 50 V sans dépasser 500 V (valeurs efficaces) en courant alternatif, ou excède 120 V sans dépasser 750 V en courant continu lisse,
- situées à l'extérieur ou à l'intérieur de locaux et de domaine basse tension B (BTB), c'est-à-dire dont la tension excède 500 V sans dépasser 1.000 V (valeurs efficaces) en courant alternatif, ou excède 750 V sans dépasser 1.500 V en courant continu lisse,
- situées à l'extérieur ou à l'intérieur de locaux et de domaine haute tension (HT), c'est-à-dire dont la tension excède 1.000 V (valeurs efficaces) en courant alternatif ou excède 1.500 V en courant continu lisse.

Art. 171.— Tout chef d'établissement qui se propose d'effectuer des travaux au voisinage de lignes ou d'installations électriques doit s'informer auprès de l'exploitant - qu'il s'agisse du représentant local de la distribution d'énergie ou de l'exploitant de la ligne ou installation publique ou privée en cause - de la valeur des tensions de ces lignes ou installations, afin de pouvoir s'assurer qu'au cours de l'exécution des travaux, le personnel ne sera pas susceptible de s'approcher lui-même ou d'approcher les outils, appareils ou engins qu'il utilisera, ou une partie quelconque des matériels et matériaux qu'il manutentionnera, à une distance dangereuse des pièces conductrices nues normalement sous tension, et notamment à une distance inférieure à :

- trois mètres pour les lignes ou installations dont la plus grande des tensions (en valeur efficace pour le courant alternatif) existant en régime normal entre deux conducteurs quelconques est inférieure à 57.000 V,
- cinq mètres pour les lignes ou installations dont la plus grande des tensions (en valeur efficace pour le courant alternatif) existant en régime normal entre deux conducteurs quelconques est égale ou supérieure à 57.000 V.

Il doit être tenu compte, pour déterminer les distances minimales qu'il convient de respecter par rapport aux pièces conductrices nues normalement sous tension, d'une part, de tous les mouvements possibles des pièces conductrices nues sous tension de la ligne, canalisation ou installation électrique et d'autre part, de tous les mouvements, déplacements, balancements, fouettements (notamment en cas de rupture éventuelle d'un organe) ou chutes possibles des engins utilisés pour les travaux envisagés.

Art. 172.— Tout chef d'établissement qui se propose d'effectuer des travaux de terrassement, des fouilles, des forages ou des enfoncements doit s'informer, auprès du service de voirie intéressé en cas de travaux sur le domaine public, auprès du propriétaire

ou de son répondant en cas de travaux sur le domaine privé, et, dans tous les cas, auprès du représentant local de la distribution d'énergie électrique, s'il existe des canalisations électriques souterraines - qu'elles soient ou non enterrées - à l'intérieur du périmètre des travaux projetés ou à moins de 1,50 mètre à l'extérieur de ce périmètre.

Art. 173.— Le chef d'établissement ne peut procéder aux travaux qu'après la mise hors tension de l'installation électrique, à moins que l'exploitant ait fait connaître par écrit qu'il ne peut, pour une raison qu'il juge impérieuse, effectuer la mise hors tension.

Dans ce dernier cas, le chef d'établissement doit se conformer aux prescriptions des articles 175 à 178 de la présente délibération.

Art. 174.— Lorsque les travaux doivent être effectués au voisinage d'une ligne, d'une canalisation ou d'une installation électrique - souterraine ou non - qu'il a été convenu de mettre hors tension, le chef d'établissement doit demander à l'exploitant de faire procéder à cette mise hors tension. Il doit fixer, après accord écrit de l'exploitant, les dates auxquelles les travaux pourront avoir lieu et, pour chaque jour, l'heure du début et de la fin des travaux, ces indications utiles pour l'organisation des travaux ne dispensant pas d'établir et de remettre les attestations et avis visés ci-après.

Le travail ne peut commencer que lorsque le chef d'établissement est en possession d'une "attestation de mise hors tension" écrite, datée et signée par l'exploitant.

Le travail ayant cessé, qu'il soit interrompu ou terminé, le chef d'établissement doit s'assurer que le personnel a évacué le chantier ou ne court plus aucun risque. Il établit alors et signe "un avis de cessation de travail" qu'il remet à l'exploitant, cette remise valant décharge.

Lorsque le chef d'établissement a délivré "l'avis de cessation de travail", il ne peut faire reprendre les travaux que s'il est en possession d'une nouvelle "attestation de mise hors tension".

"L'attestation de mise hors tension" et "l'avis de cessation de travail" doivent être conformes aux modèles joints en annexe.

La remise de la main à la main de ces documents peut être remplacée par l'échange de messages téléphoniques enregistrés sur un carnet spécial et relus en retour, avec le numéro d'enregistrement, lorsque le temps de transmission d'un document écrit augmenterait dans une mesure excessive la durée de l'interruption de la distribution.

Toutefois, dans le cas de travaux exécutés au voisinage d'une ligne, canalisation ou installation électrique de domaine de basse tension A (BTA) au sens de l'article 170 de la présente délibération, et dans ce cas seulement, le chef d'établissement peut, sous réserve de l'accord écrit de l'exploitant, procéder à la mise hors tension avant les travaux et au rétablissement de la tension après les travaux. Il doit alors :

1°) n'ordonner le début du travail qu'après avoir vérifié que la mise hors tension est effective,

2°) signaler de façon visible la mise hors tension,

3°) se prémunir contre le rétablissement inopiné de la tension pendant la durée des travaux, de préférence en condamnant, en position d'ouverture, les appareils de coupure et de sectionnement correspondants,

4°) ne rétablir la tension que lorsque les travaux ont cessé et que le personnel ne court plus aucun danger.

Art. 175.— Lorsque l'exploitant a fait connaître par écrit qu'il ne peut, pour une raison qu'il juge impérative, mettre hors tension la ligne, la canalisation ou l'installation électrique au voisinage de laquelle les travaux seront effectués, le chef d'établissement doit, avant le début des travaux et en accord avec l'exploitant, arrêter les mesures de sécurité à prendre. Il doit, au moyen de la consigne prévue par l'article 180 de la présente délibération, porter ces mesures à la connaissance du personnel.

Art. 176.— Lorsque les travaux doivent être effectués au voisinage d'une ligne ou d'une installation électrique autre qu'une canalisation souterraine et que l'exploitant, pour une raison qu'il juge impérative, estime qu'il ne peut mettre hors tension cette ligne ou cette installation, la consigne prévue par l'article 180 ci-dessous doit préciser les mesures à prendre pour mettre la ligne ou l'installation hors d'atteinte du personnel.

Si la ligne ou l'installation électrique est de domaine basse tension A (BTA) au sens de l'article 170 ci-dessus, cette mise hors d'atteinte doit être réalisée :

- a) soit en mettant en place des obstacles efficaces solidement fixés,
- b) soit en isolant par recouvrement les conducteurs ou autres pièces nus sous tension, ainsi que le neutre.

S'il n'est pas possible de recourir à de telles mesures, la consigne prévue par l'article 180 ci-dessous doit prescrire aux travailleurs de porter des gants isolants qui seront mis à leur disposition par le chef d'établissement, ainsi que des vêtements à manches longues et une coiffure, sans préjudice des mesures propres à isoler les travailleurs par rapport au sol.

Lorsque la ligne ou l'installation électrique est de domaine basse tension B (BTB) ou de domaine haute tension (HT), au sens de l'article 170 de la présente délibération, la mise hors d'atteinte de cette ligne ou de cette installation doit être réalisée en mettant en place des obstacles efficaces, solidement fixés devant les conducteurs ou pièces nus sous tension, ainsi que devant le neutre.

Si cette mesure ne peut être envisagée, la zone de travail doit être délimitée matériellement, dans tous les plans possibles, par une signalisation très visible (telle que : pancartes, barrières, rubans). La consigne prévue par l'article 180 ci-dessous doit préciser les conditions dans lesquelles cette délimitation doit être effectuée. Le chef d'établissement est tenu, en outre, de désigner une personne compétente ayant pour unique fonction de s'assurer que les travailleurs ne franchissent pas la limite de la zone de travail et de les alerter dans le cas contraire.

Les mises hors d'atteinte susceptibles d'amener des travailleurs à une distance dangereuse des pièces conductrices nues normale-

ment sous tension, ainsi que l'intervention directe sur des lignes, installations électriques ou pièces nues normalement sous tension, ne peuvent être effectuées que par des travailleurs compétents et pourvus de matériel approprié.

Art. 177.— Lorsque des travaux de terrassement, des fouilles, des forages ou des enfoncements doivent être effectués au voisinage de canalisations électriques souterraines de quelque domaine que ce soit, le parcours des canalisations et l'emplacement des installations doivent être balisés de façon très visible à l'aide de pancartes, banderoles, fanions, peinture ou tous autres dispositifs ou moyens équivalents.

Ce balisage doit être réalisé en tenant compte des informations recueillies par application des articles 172 à 175 de la présente délibération ; il doit être effectué avant le début des travaux et maintenu pendant toute leur durée.

Le chef d'établissement est tenu, en outre, de désigner une personne compétente pour surveiller les travailleurs et les alerter dès qu'ils s'approchent ou approchent leurs outils à moins de 1,50 mètre des canalisations et installations électriques souterraines.

Art. 178.— Lorsque des engins de terrassement, de transport, de levage ou de manutention doivent être utilisés ou déplacés au voisinage d'une ligne, installation ou canalisation électrique de quelque domaine que ce soit, et que l'exploitant, pour une raison qu'il juge impérative, estime qu'il ne peut mettre hors tension cette ligne, installation ou canalisation, les emplacements à occuper et les itinéraires à suivre par ces engins doivent, dans toute la mesure du possible, être choisis de manière à éviter qu'une partie quelconque des engins approche de la ligne, installation ou canalisation à une distance inférieure aux distances fixées par les articles 171 et 172 ci-dessus.

S'il ne peut en être ainsi, la consigne prévue par l'article 180 de la présente délibération doit préciser les précautions à prendre pour éviter de tels rapprochements, même s'il existe des limiteurs de déplacement des éléments mobiles ou si des dispositions appropriées d'avertissement ou d'arrêt ont été prises.

Art. 179.— En cas de désaccord entre le chef d'établissement et l'exploitant, soit sur la possibilité de mettre l'installation hors tension, soit, dans le cas où la mise hors tension est reconnue impossible, sur les mesures à prendre pour assurer la protection des travailleurs, les contestations doivent être portées par le chef d'établissement devant l'Inspecteur du travail, qui tranchera le litige.

Art. 180.— Le chef d'établissement doit, avant le début des travaux :

- 1°) faire mettre en place les dispositifs protecteurs prescrits par la présente s/section,
- 2°) porter à la connaissance du personnel, au moyen d'une consigne écrite, les mesures de protection qui, en application des dispositions de la présente s/section, doivent être mises en oeuvre lors de l'exécution des travaux.

S/SECTION 2 -

Art. 181.— Les prescriptions de la présente s/section doivent être observées lors de l'exécution de travaux à l'intérieur de locaux

ne comportant que des lignes ou installations électriques de domaine basse tension A (BTA), au sens de l'article 170 de la présente délibération.

Art. 182.— Si le personnel risque, au cours de l'exécution des travaux, d'entrer directement ou indirectement en contact soit avec un conducteur ou pièce conductrice sous tension nu ou insuffisamment isolé, soit avec une masse métallique pouvant être mise accidentellement sous tension, les travaux ne doivent être effectués que lorsque la ligne ou l'installation a été mise hors tension.

Excepté le cas où les travaux sont exécutés dans des locaux très conducteurs et le cas où le personnel est susceptible d'avoir les pieds ou les mains humides, il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent lorsque l'exploitant a fait connaître par écrit qu'il ne peut, pour une raison qu'il juge impérieuse, mettre la ligne ou l'installation hors tension, sous réserve toutefois que les travaux soient exécutés dans les conditions fixées par l'article 184 de la présente délibération.

Art. 183.— En cas de mise hors tension de la ligne ou de l'installation, le chef d'établissement doit demander à l'exploitant ou à l'usager de la ligne ou de l'installation de procéder à cette mise hors tension ou obtenir de lui l'autorisation de l'effectuer lui-même.

Il doit alors :

1°) n'ordonner le début du travail qu'après avoir vérifié que la mise hors tension est effective,

2°) signaler de façon visible la mise hors tension,

3°) se prémunir contre le rétablissement inopiné de la tension pendant la durée des travaux, de préférence en condamnant, en position d'ouverture, les appareils de coupure ou de sectionnement correspondants,

4°) ne rétablir la tension que lorsque les travaux ont cessé et que le personnel ne court plus aucun danger.

Art. 184.— Lorsque les travaux sont effectués alors que la ligne ou l'installation demeure sous tension, le chef d'établissement doit mettre hors d'atteinte directe ou indirecte du personnel exécutant les travaux, les parties de la ligne ou de l'installation susceptibles de provoquer des contacts dangereux :

- a) soit en disposant des obstacles efficaces, solidement fixés,
- b) soit en faisant procéder à une isolation efficace par recouvrement des conducteurs et pièces nus ou insuffisamment isolés sous tension ou susceptibles d'y être portés.

Toutefois, les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à la mise en oeuvre, en accord avec l'usager, de toute autre mesure de protection appropriée à chaque cas considéré (telle que l'isolation du personnel au moyen de vêtements, de gants, de coiffures ou de planchers isolants). Le chef d'établissement doit alors, au moyen d'une consigne, porter à la connaissance du personnel intéressé les mesures de sécurité mises en oeuvre.

SECTION XIII - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Art. 185.— La conception des étalements d'une hauteur de plus de six mètres doit être justifiée par une note de calcul et leur

construction réalisée conformément à un plan de montage préalablement établi, sauf en cas d'urgence ou d'impossibilité. La note de calcul et le plan de montage doivent être conservés sur le chantier.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables aux étalements mis en oeuvre pour l'exécution des travaux souterrains.

Art. 186.— La mise en tension des armatures du béton précontraint, ainsi que l'enlèvement des vérins utilisés pour cette opération ne peuvent être effectués que sous la surveillance du chef de chantier, ou d'un agent des cadres, ou d'un ingénieur, désigné par le chef d'établissement en raison de sa compétence.

Cet agent a le devoir de veiller à la mise en place des dispositifs appropriés pour protéger efficacement les travailleurs contre le danger qui pourrait résulter d'une libération intempestive de l'énergie emmagasinée dans les armatures au cours de leur mise en tension.

Art. 187.— L'enlèvement des cintres et des coffrages, ainsi que l'enlèvement des charpentes soutenant ces installations ne peuvent être effectués que sous le contrôle d'une personne compétente désignée par le chef d'établissement.

Art. 188.— Des mesures doivent être prises pour éviter que les travailleurs puissent être blessés par des projections de béton, de mortier ou de ciment, mis en oeuvre par des moyens mécaniques ou pneumatiques.

Art. 189.— Les ouvriers occupés sur des matériaux durs à des travaux susceptibles de produire des éclats doivent avoir à leur disposition des lunettes de sûreté.

Art. 190.— Les travaux entraînant des risques pour les salariés et autres personnes, notamment les travaux de soudage, de rivetage et de sablage, ne peuvent être confiés qu'à des travailleurs compétents.

Des moyens de protection individuelle, tels que des gants, des guêtres ou cuissards, des tabliers ou gilets de protection, des baudriers "support de tas", des masques ou cagoules, des lunettes de sûreté, doivent être mis à la disposition de ces travailleurs et de leurs aides, afin de les protéger contre les risques de brûlure ou de projection de matières.

Art. 191.— Des appareils respiratoires, capables d'empêcher l'inhalation des vapeurs ou poussières nocives, doivent être mis à la disposition des travailleurs qui effectuent des travaux de rivetage, de soudage ou de découpage sur des éléments recouverts de peinture au minium de plomb, ainsi qu'à la disposition des travailleurs qui effectuent des travaux de métallisation ou de sablage.

Les appareils respiratoires visés à l'alinéa précédent, doivent être maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

Art. 192.— Lorsque des travaux de soudage à l'arc sont effectués sur un chantier, des écrans doivent masquer les arcs aux travailleurs autres que les soudeurs ou leurs aides, afin de suppri-

mer les risques d'éblouissement et les dangers du rayonnement ultra-violet. A défaut d'écrans protecteurs, les zones dangereuses doivent être délimitées et convenablement signalées.

Art. 193.— Les chefs des établissements, dont le personnel effectue des travaux exposant à des risques de noyade, sont tenus de prendre, indépendamment des mesures de sécurité prescrites par les articles ci-dessus, les mesures particulières de protection énoncées ci-après :

1°) les travailleurs exposés doivent être munis de plastrons de sauvetage,

2°) un signal d'alarme doit être prévu,

3°) le cas échéant, une barque au moins, conduite par des mariners sachant nager et plonger, doit se trouver en permanence auprès des postes de travail les plus dangereux : cette barque doit être équipée de gaffes, de cordages et de bouées de sauvetage ; le nombre de barques de sauvetage doit être en rapport avec le nombre de travailleurs exposés au risque de noyade,

4°) lorsque des travaux sont effectués la nuit, des projecteurs orientables doivent être installés, afin de permettre l'éclairage de la surface de l'eau, et les mariners doivent être munis de lampes puissantes,

5°) lorsqu'un chantier fixe occupant plus de vingt travailleurs pendant plus de quinze jours est éloigné de tout poste de secours, un appareil de respiration artificielle ainsi que l'équipement nécessaire doivent se trouver en permanence sur le chantier. Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à l'emploi de tout autre dispositif ou moyen d'une efficacité au moins équivalente.

Art. 194.— Aucun travail ne doit être entrepris sous la benne d'un camion ou sous une partie mobile d'un engin de chantier sans qu'un dispositif approprié soit utilisé pour empêcher un accident, en cas de défaillance du dispositif normal de retenue.

Dans les bétonnières, le dispositif courant d'arrêt de la benne agissant sur le câble de manoeuvre doit être doublé par un dispositif complémentaire d'immobilisation en position haute. Ce dispositif doit être indépendant du mécanisme de manoeuvre fixé en attente au châssis et toujours prêt à être utilisé.

Art. 195.— Les crics doivent être munis d'un dispositif capable de s'opposer à un retour de manivelle.

Art. 196.— Des mesures appropriées doivent être prises pour donner rapidement les premiers secours à toute personne blessée au cours du travail.

Dans les chantiers où la durée des travaux dépasse une semaine, les chefs d'établissement doivent indiquer, par un avis, l'adresse ou le numéro téléphonique du service d'urgence auquel il conviendra de s'adresser en cas d'accident.

SECTION XIV - DISPOSITIONS FINALES

Art. 197.— Dès qu'un chantier est prévu pour une durée de plus d'un mois et occupant au moins 50 personnes simultanément, le maître d'oeuvre devra adresser à l'Inspection du travail

avant l'ouverture du chantier une déclaration d'ouverture du chantier.

Sur cette déclaration, devront figurer :

- le nom des employeurs, des entreprises, les structures juridiques, les adresses et les numéros de téléphone,
- le lieu du chantier avec son adresse et numéro de téléphone s'il y a lieu,
- la durée prévisible du chantier, la date du début du chantier,
- le nombre de salariés employés sur le chantier.

Art. 198.— Tout employeur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire doit, pendant la durée de l'affichage du permis, afficher sur le chantier son nom, sa raison et dénomination sociale ainsi que son adresse.

L'affichage est assuré sur un panneau dont les indications sont lisibles de la voie publique.

Art. 199.— Les consignes prescrites par la présente délibération doivent être affichées à une place convenable, être aisément accessibles et tenues dans un bon état de lisibilité.

Art. 200.— Lorsque plusieurs entrepreneurs sont appelés à intervenir sur un chantier d'une durée d'au moins égale à un mois et pouvant occuper simultanément 50 personnes et plus, le maître d'oeuvre désigné par le maître d'ouvrage est tenu, avant le début des travaux, de réunir les entreprises intervenantes afin de définir en commun les mesures à prendre pour chacune d'elles en vue d'éviter les risques résultant de l'exercice simultané, en un même lieu, des activités de ces entreprises.

Le maître d'oeuvre établira, à cette occasion, une notice regroupant l'ensemble des données qui sont de nature à avoir une incidence sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs appelés à travailler sur le chantier. Cette notice énoncera notamment :

1°) les renseignements généraux d'ordre administratif intéressant le chantier notamment les noms, adresses, téléphones des services d'urgence et de l'Inspection du travail,

2°) les mesures d'organisation générale du chantier arrêtées par le maître d'oeuvre et notamment les locaux destinés aux personnels de chantier,

3°) les sujétions découlant de l'environnement du chantier notamment voiries et réseaux divers,

4°) les sujétions afférentes à l'utilisation des protections collectives, des appareils de levage, des accès provisoires et de l'installation électrique générale.

Cette notice sera remise à chacune des entreprises intervenantes et transmise à l'Inspection du travail.

En outre, il devra être procédé au moins une fois par semaine à une visite en commun du chantier, des installations et du matériel utilisé. Le résultat de ces inspections sera consigné dans un procès-verbal signé par les entreprises intervenantes et tenu par le maître d'oeuvre à la disposition de l'Inspection du travail sur le chantier.

Art. 201.— Le Chef du Service de l'Inspection du travail, par décision prise sur rapport de l'Inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions, autorise pour un ou des chantiers déterminés et, le cas échéant, pour une certaine nature de travaux, des dérogations temporaires et limitées à certaines dispositions de la présente délibération.

Ces décisions ne peuvent intervenir que sous réserve de prévoir des mesures compensatrices de sécurité d'une efficacité au moins équivalente.

Art. 202.— Les prescriptions de la présente délibération pour l'application desquelles est prévue la procédure de mise en demeure, et le délai minimal pour l'exécution des mises en demeure sont fixés conformément au tableau ci-après :

Prescriptions pour lesquelles est prévue la mise en demeure	Délai minimal d'exécution des mises en demeure
Article 17, alinéa 1	4 jours
Article 24, alinéa 1 (première phrase)	8 jours

SECTION XV - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 203.— Les infractions aux dispositions des articles 3 à 15, 16 alinéa 1, 20 à 22, 23 alinéas 1 à 4, 24 alinéa 1, 27 à 42, 44 à 54, 56 à 86, 87 alinéa 1, 88 à 90, 92 à 96, 99 alinéa 2, 100 à 103, 104 alinéas 1 et 2, 105 à 137, 138 alinéa 1, 139 à 155, 156 alinéas 1 et 2, 157 alinéa 1, 158 alinéas 1 et 2, 159 à 162, 164 à 166, 169, 171 à 182, 184, 188, 192, 194 et 195 de la présente délibération sont passibles des peines prévues par l'article 108 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, sans préjudice, le cas échéant de l'application des dispositions des articles 109 à 111 de la loi susvisée.

Art. 204.— Les infractions aux articles 16 alinéa 2, 17 à 19, 23 alinéa 5, 24 alinéas 2 et 3, 25, 43, 55, 87 alinéa 2, 91, 97, 98, 99 alinéa 1, 104 alinéas 3 à 5, 138 alinéa 2, 156 alinéa 3, 157 alinéa 2, 158 alinéa 3, 163, 167, 168, 183, 185 à 191, 193, et 196 à 200 sont passibles des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe et le cas échéant de leur récidive.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

SECTION XVI - ENTREE EN VIGUEUR

Art. 205.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Pour le Président empêché :
La 2e vice-président,
Roger DOOM.

DELIBERATION n° 91-017 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36, Chapitre VIII, du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME

REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE HUITIEME

E - MESURES PARTICULIERES APPLICABLES AUX TRAVAUX DE PEINTURE OU VERNISSAGE PAR PULVERISATION

Article 1er.— La présente délibération portant application des dispositions de l'article 36, Chapitre VIII, du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986, fixe les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité à respecter pour l'application par pulvérisation de peinture ou vernis renfermant des mélanges toxiques ou inflammables, indépendamment des mesures générales d'hygiène et de sécurité.

SECTION I - DISPOSITIONS GENERALES

Art. 2.— La présente délibération est applicable aux établissements désignés à l'article 36 de la loi précitée.

Art. 3.— Doit être considéré comme mélange toxique au sens de l'article 1er tout mélange qui renferme un ou plusieurs produits figurant sur un tableau arrêté par le Ministre chargé du travail.

Doit être considéré comme mélange inflammable tout mélange qui émet des températures inférieures à 55°, des vapeurs susceptibles de prendre feu au contact d'une flamme.

SECTION II - PREVENTION DES INTOXICATIONS

Art. 4.— L'application de peintures ou de vernis par pulvérisation sur des objets de petites ou de moyennes dimensions, s'effectuera à l'intérieur d'une cage ou, à défaut, d'une hotte.

L'ouvrier opérera obligatoirement de l'extérieur de celle-ci.

L'atmosphère de la cage ou de la hotte sera constamment renouvelée au moyen d'une aspiration mécanique efficace.

Art. 5.— Si, pour des raisons d'ordre technique, les dispositions de l'article 4 ne peuvent être observées, l'application de peintures ou vernis par pulvérisation sera pratiquée dans une cabine.

La cabine à pulvérisation sera de dimensions telles que l'ouvrier puisse se déplacer librement autour de l'objet à peindre ou à vernir.

Les parois, le sol et le plafond seront lisses et construits en matériaux imperméables.

Les angles intérieurs de la cabine seront dans toute la mesure du possible arrondis.

La cabine sera pourvue d'un système d'aération suffisamment puissant pour permettre l'évacuation des buées et des vapeurs au fur et à mesure de leur production, ainsi que le renouvellement de l'air.

Art. 6.— Dans les cas tels que ceux des chantiers du bâtiment ou des travaux publics de la construction ou de la réparation de navires, où il serait impossible d'installer des dispositifs de captation des buées ou vapeurs, des masques ou appareils respiratoires efficaces devront être mis à la disposition des ouvriers effectuant des travaux de peinture ou vernissage par pulvérisation.

Les masques ou appareils respiratoires seront nettoyés chaque jour et maintenus en bon état de fonctionnement.

Art. 7.— Les chefs d'entreprise devront fournir à chaque ouvrier une combinaison avec serrage au cou, aux poignets et aux chevilles ainsi qu'une coiffure protégeant hermétiquement les cheveux.

Ils assureront le bon entretien et le lavage fréquent de ces effets.

La fourniture des vêtements de travail ne sera pas obligatoire dans le cas des ouvriers qui travaillent exclusivement à l'extérieur d'une cage.

Art. 8.— Aucun ouvrier ne doit être admis à pratiquer la peinture ou le vernissage par pulvérisation sans une attestation du médecin du travail estimant qu'il est apte à accomplir ce travail.

Aucun ouvrier ne doit être maintenu à ce travail si cette attestation n'est pas renouvelée un mois après l'embauchage et ensuite une fois tous les six mois au moins.

En dehors des visites périodiques, le chef d'entreprise est tenu de faire examiner par le médecin du travail tout ouvrier qui se déclare indisposé par le travail auquel il est occupé, ainsi que tout ouvrier s'étant absenté plus d'une semaine pour cause de maladie.

Art. 9.— Les informations ci-dessous, concernant chaque salarié, devront être conservées, mises constamment à jour et

tenues à la disposition de l'Inspecteur du travail et du Médecin Inspecteur du travail ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel :

- 1°) les dates et durées d'absence pour cause de maladie quelconque,
- 2°) les dates des certificats présentés pour justifier ces absences et le nom du médecin qui les a délivrés,
- 3°) les attestations formulées par le médecin du travail de l'établissement par application de l'article 8.

SECTION III - PREVENTION DES INCENDIES

Art. 10.— Les cabines, cages, étuves dans lesquelles s'effectuent l'application ou le séchage des peintures et vernis ainsi que les canalisations d'évacuation des vapeurs ou fumées doivent être construites en matériaux résistant au feu et à parois lisses et imperméables.

L'atelier ne commandera aucune issue des locaux voisins.

Art. 11.— Les objets métalliques à peindre ou à vernir, les parties métalliques des cabines, cages, étuves et systèmes d'aspiration seront mis électriquement à la terre.

L'appareil d'application des peintures ou vernis par pulvérisation sera également mis électriquement à la terre par un fil métallique.

Art. 12.— Un interrupteur permettant l'arrêt du fonctionnement des systèmes d'aspiration, des ventilateurs et du chauffage sera installé à l'extérieur de l'atelier et dans un endroit facilement accessible.

Art. 13.— Les systèmes d'aspiration seront nettoyés au moins une fois par semaine.

Pour faciliter le nettoyage, des portes ou trappes de visite seront disposées sur les gaines d'aspiration.

L'emploi de lampes à souder ou d'appareils à flamme pour ces opérations de nettoyage est interdit.

Les résidus de nettoyage seront immédiatement placés dans des récipients métalliques étanches et évacués de l'atelier.

Art. 14.— Il est interdit d'utiliser pour le nettoyage des ateliers, cabines, cages ou étuves des liquides inflammables tels qu'ils sont définis à l'article 3 de la présente délibération.

Art. 15.— Les objets peints ou vernis devront être séchés dans des conditions excluant tous risques d'inflammation ou d'explosion.

Les vapeurs provenant de cette opération seront évacuées, condensées ou détruites.

Art. 16.— Il ne sera entreposé dans l'atelier que la quantité de produits nécessaires au travail de la journée et dans les cabines à pulvérisation que celle nécessaire au travail en cours.

Ces produits seront conservés dans des récipients métalliques clos.

Art. 17.— L'application de peintures ou vernis à base d'huiles siccatives est interdite dans les cabines ou cages où il est fait usage de peintures ou vernis nitrocellulosiques.

Art. 18.— Si l'application de peintures ou de vernis est pratiquée sur des véhicules automobiles, ceux-ci ne devront pas contenir d'essence dans leur réservoir.

Les batteries d'accumulateurs devront être enlevées ; le châssis devra être mis électriquement à la terre.

Art. 19.— Il est interdit de fumer dans les locaux où sont manipulées et utilisées des substances inflammables.

Les chiffons, cotons, papiers imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses doivent être après usage, enfermés dans des récipients métalliques clos et étanches.

SECTION IV - DISPOSITIONS FINALES

Art. 20.— Les chefs d'entreprise concernés sont tenus d'afficher dans un endroit apparent de l'atelier :

- 1°) le texte de la présente délibération
- 2°) le nom et l'adresse du médecin du travail chargé de procéder aux examens médicaux.

Art. 21.— Le Chef du Service de l'Inspection du travail pourra sur avis de l'Inspecteur du travail autoriser l'emploi de dispositifs de protection offrant des garanties au moins équivalentes à celles qui sont prévues par la présente délibération.

Art. 22.— Le tableau ci-après détermine les prescriptions de la présente délibération pour l'application desquelles est prévue la procédure de la mise en demeure en exécution de l'article 118 de la délibération relative aux dispositions générales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

PRESCRIPTIONS pour lesquelles est prévue la mise en demeure	DÉLAI MINIMUM d'exécution des mises en demeure
Article 4, alinéa 2	1 mois
Article 5, alinéas 2, 3, 4	1 mois
Article 10	1 mois
Article 11	8 jours
Article 12	8 jours
Article 15, alinéa 2	1 mois

Art. 23.— Les infractions aux dispositions des articles 4 à 6, 10 à 18 et 19 alinéa 2 de la présente délibération et des arrêtés pris pour leur application seront passibles des peines prévues à l'article 108 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 sans préjudice le cas échéant, de l'application des dispositions des articles 109 à 111 de la loi susvisée.

Les infractions aux dispositions des articles 7 à 9, 19 alinéa 1er, 20 et 21 de la présente délibération sont passibles des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe, et le cas échéant de leur récidive.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise ou de l'établissement concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

Art. 24.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Pour le Président empêché :
Le 2e vice-président,
Roger DOOM.

MODELE DE L'ATTESTATION DE MISE HORS TENSION DU COURANT

DESIGNATION DE L'EXPLOITATION _____

Attestation n° de mise hors tension en vue de travaux au voisinage
de lignes, canalisations et installations électriques.

Délivrée en vertu de l'article 176 de la délibération n° /AT du prise en
application de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986

<p>Le chef d'exploitation (ou son préposé) soussigné :</p> <p>Nom : (en capitales)</p> <p>Fonction :</p> <p>Avisé le destinataire désigné ci-contre que les installations ci-après :</p> <p>..... sont hors tension (1) à compter des dates et heures ci-dessous en vue de l'exécution des travaux suivants :</p> <p>.....</p>	<p>Le soussigné :</p> <p>Nom : Fonction :</p> <p>(en capitales) Chef (ou préposé) de l'établissement</p> <p>Déclare :</p> <p>1°) Connaître les textes réglementaires relatifs aux travaux au voisinage d'installations électriques ;</p> <p>2°) Avoir reconnu contradictoirement avec le chef d'exploitation les limites des installations mises hors tension ;</p> <p>3°) Avoir été avisé que toutes les autres parties de l'installation restent sous tension et sont donc dangereuses.</p>
--	---

L'avis de cessation de travail devra être remis au plus tard le.....
Il est convenu qu'en cas de nécessité les installations mises hors tension pourront être remises à la disposition du chef d'exploitation (ou de son préposé) dans un délai maximal de h mn à partir de sa demande.

De toute façon, le chef d'exploitation (ou son préposé) ne pourra remettre l'installation sous tension qu'après réception de l'avis de cessation de travail.

<p>Le chef d'exploitation (ou son préposé) :</p> <p>Date et heure :</p> <p>Signature :</p>	<p>Le chef d'établissement (ou son préposé) :</p> <p>Date et heure :</p> <p>Signature :</p>
--	---

Utilisation de messages téléphonés

1°) Remplir la formule ci-dessus (sauf signature du chef d'établissement ou de son préposé).

2°) Compléter la formule ci-dessous :

La présente attestation de mise hors tension a été adressée le
à h mn, par message téléphoné n°
à M. qui, après collationnement, a déclaré l'avoir
enregistré sous le n°

Signature du chef d'exploitation (ou de son préposé)

(1) Nota.— La mise hors tension nécessite la condamnation en position d'ouverture des organes de coupe et la vérification de l'absence de tension.

**MODELE DE L'ATTESTATION
D'AVIS DE CESSATION DE TRAVAIL**

Avis n° de cessation de travail
délivré en vertu de l'article 176 de la délibération n° /AT du
prise en application de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986

Le soussigné :

Nom : Fonction :
(en capitales)

Chef (ou préposé) de l'établissement

Avis le chef d'exploitation (ou son préposé) :

Nom : Fonction :
(en capitales)

1°) Que les travaux faisant l'objet de l'attestation de mise hors tension n°
délivré le sont, en ce qui concerne cet établissement :

- terminés (1).
- interrompus jusqu'à nouvelle attestation de mise hors tension (1).

2°) Qu'il a fait évacuer la zone des installations mises hors tension et pris les dispositions réglementaires pour que son personnel ne coure plus aucun risque du fait du rétablissement de la tension dans cette zone.

Le chef d'établissement (ou son préposé) : Le chef d'exploitation (ou son préposé) :

Date et heure : Date et heure :

Signature : Signature :

Utilisation de messages téléphonés

1°) Remplir la formule ci-dessus (sauf signature du chef de l'exploitation ou de son préposé).

2°) Compléter la formule ci-dessous :

La présent avis de cessation de travail a été adressée le
à h mn, par message téléphoné n°
à M. qui, après collationnement, a déclaré l'avoir
enregistré sous le n°

Signature du chef d'établissement (ou de son préposé)

(1) Rayer la mention inutile.

DELIBERATION n° 91-018 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36, du Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les prescriptions particulières de protection relatives à l'emploi des poudres et substances explosives dans les travaux de bâtiment ou de travaux publics.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE HUITIEME

F - MESURES PARTICULIÈRES DE PROTECTION RELATIVES À L'EMPLOI DES POUDRES ET SUBSTANCES EXPLOSIVES DANS LES TRAVAUX DE BATIMENT OU DE TRAVAUX PUBLICS

Article 1er. — Les chefs des établissements dont le personnel effectue, même à titre occasionnel, des travaux de bâtiment ou des travaux publics nécessitant l'emploi d'explosifs sont tenus de prendre les mesures particulières de protection énoncées aux articles ci-après ; étant entendu que l'exercice des travaux considérés ne peut être effectué que par des travailleurs âgés de plus de dix-huit ans. De la même manière, les jeunes de moins de dix-huit ans ne pourront être admis dans les locaux affectés à ces travaux.

SECTION I - GENERALITES

Art. 2. — Tout chef d'établissement qui se propose d'utiliser des explosifs, détonateurs et autres articles de mise à feu est tenu :

1°) D'en faire la déclaration par écrit à l'Inspecteur du travail, ou au fonctionnaire de contrôle assimilé en précisant éventuellement les tirs spéciaux qui seront pratiqués.

2°) D'en informer les délégués du personnel.

Art. 3. — Dans les chantiers où il est fait usage d'explosifs, Les boute-feux, c'est-à-dire les personnes préposées au tir, doivent être nommément désignées et être titulaires d'un permis de tir délivré pour la durée des travaux par le chef d'établissement.

Le chef d'établissement doit s'assurer au préalable qu'à défaut d'un certificat d'aptitude au minage, spécialisé pour les catégories de tirs exécutés dans le chantier, le boute-feu est titulaire d'un diplôme signé par le Ministre chargé des travaux publics, sanctionnant le suivi avec succès d'un stage de formation à la manipulation de substances explosives.

Le permis de tir doit préciser la nature des explosifs et des artifices que la personne à qui il a été délivré est autorisée à mettre en oeuvre et, le cas échéant, la nature des tirs spéciaux qu'elle peut pratiquer. Il doit aussi l'habilier à l'emploi des artifices utilisés dans le chantier.

Les explosifs et les artifices ne peuvent être maniés que par des travailleurs ayant les connaissances requises, placés sous la surveillance effective du chef de chantier ou des boute-feux.

Les instructions nécessaires doivent être préalablement données au personnel affecté à des travaux nécessitant l'emploi d'explosifs ; chacun des travailleurs doit recevoir, notamment une copie des prescriptions de la présente délibération et un exemplaire de la consigne prévue par l'article 4 ci-dessous.

La remise de ces textes est constatée par un émargement donné sur une liste nominative des travailleurs intéressés, avec indication de la date de cette remise. Cette liste, sur laquelle doit être également mentionné le nom des boute-feux, doit être tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

En outre, au moins une fois par trimestre, un agent spécialement désigné à cet effet par le chef d'établissement doit rappeler et commenter aux travailleurs intéressés le texte de la consigne.

Art. 4. — Le chef d'établissement, au moyen d'une consigne, doit notamment :

1°) Interdire d'introduire ou d'utiliser dans les chantiers des explosifs, détonateurs ou autres artifices de mise à feu, engins d'allumage, vérificateurs de lignes de tir, dispositifs de bourrage et bourroirs autres que ceux qui sont fournis par l'établissement.

2°) Régler en tant que de besoin :

Le transport des explosifs aux chantiers ;

L'introduction des explosifs, leur conservation et leur distribution dans les chantiers ;

Les mesures à prendre, en tenant compte éventuellement de la nature des explosifs utilisés et de la saison, pour le forage, l'amorçage, l'emploi de mèches, de cordons détonants ou de détonateurs électriques, le chargement, le bourrage, l'exécution des tirs spéciaux, la mise à l'abri du personnel, la mise à feu des coups de mine, le retour aux chantiers ;

La collecte et le retour aux dépôts en fin de journée ou de poste des explosifs et engins de mise à feu non utilisés ;

Le traitement des dynamites gelées ;

La destruction des dynamites grasses et, plus généralement, des explosifs, détonateurs et autres artifices de mise à feu détériorés ou suspects ;

Les conditions de vérification, d'entretien et de contrôle des vérificateurs de lignes de tir, artifices et engins de mise à feu.

3°) Définir le rôle de chacun dans la distribution et l'utilisation des substances explosives.

4°) Organiser la comptabilité des substances consommées dans les travaux ainsi que le contrôle de leur utilisation.

Art. 5.— Il ne doit être distribué que la quantité d'explosifs, de détonateurs ou autres artifices de mise à feu nécessaire au travail de la journée ou d'un poste.

Les explosifs et les détonateurs ne peuvent être transportés que dans des récipients distincts portant à l'extérieur un signe permettant d'identifier leur contenu.

Lorsqu'un bateau transporte simultanément des explosifs et des détonateurs, ceux-ci doivent se trouver dans des récipients différents ou être isolés par un dispositif d'une efficacité équivalente ; aucun travailleur ne doit se trouver dans la pièce où sont rangés les détonateurs.

Aucun explosif détérioré ou suspect, et notamment aucune dynamite grasse ne doit être apportée ou distribuée.

Pendant le transport des explosifs, détonateurs ou artifices de mise à feu, il est interdit de fumer et d'utiliser une lampe dont la flamme n'est pas protégée.

La consigne prévue par l'article 4 de la présente délibération doit :

1°) Préciser les conditions d'application du premier alinéa du présent article ;

2°) Rappeler les dispositions du 5e alinéa du présent article ;

3°) Interdire d'emporter hors du chantier des explosifs ou artifices de mise à feu, sauf pour les réintégrer directement dans les dépôts.

Art. 6.— Les explosifs ne doivent être employés qu'à l'état de cartouches livrées par un fabricant d'explosifs ou un atelier d'encartouchage ; il est interdit d'en modifier le conditionnement, notamment de couper les cartouches ou de les ouvrir pour en retirer l'explosif ou pour le mettre à nu.

A défaut d'une réglementation particulière, les détonateurs utilisés doivent être d'un type dont l'emploi est autorisé dans les mines et les carrières.

Art. 7.— Par dérogation à l'article 6 ci-dessus, les cartouches de poudre noire peuvent être préparées par l'utilisateur. Elles doivent alors être confectionnées à la lumière du jour, en dehors du dépôt, des chantiers en activité, des locaux où sont entretenus des feux ou utilisés des appareils à flamme ou à fort dégagement de chaleur et loin des appareils ou canalisations électriques.

Le matériel et l'outillage de toute nature mis en oeuvre doivent être tels qu'ils ne produisent pas d'étincelles d'origine électrostatique ni de chocs ou frottement dangereux. Ils ne doivent pas présenter des parties découvertes qui pourraient être portées à une température dangereuse.

Toutes précautions doivent être prises pour que la poudre ne puisse se répandre sur le sol ou sur les vêtements. En outre, il est interdit de fumer pendant la préparation de ces cartouches ; le chef d'établissement doit, au moyen de la consigne prévue par l'article 4 de la présente délibération, rappeler l'observation de cette dernière disposition.

SECTION II - EXECUTION DES TIRS

S/SECTION I - PREPARATION DES COUPS DE MINE

Art. 8.— Sur l'emplacement même des trous de mine à charger, les quantités d'explosifs et d'artifices de mise à feu doivent être réduites au minimum indispensable à l'opération de chargement de tir.

Les opérations de chargement des coups de mine ne peuvent commencer que lorsque tout le personnel, exception faite du seul personnel indispensable à l'exécution de ces opérations, a été évacué hors du périmètre pouvant être rendu dangereux par une explosion prématurée.

Art. 9.— Il est interdit de fumer pendant le chargement des coups de mine et d'approcher toute flamme de l'orifice d'un trou en chargement.

Le chef d'établissement doit, au moyen de la consigne prévue par l'article 4 de la présente délibération, rendre obligatoire l'observation des dispositions de l'alinéa précédent.

Art. 10.— Aucune charge d'explosif ne peut être mise à feu et, sauf pour l'amorçage du cordeau détonant, aucune explosion de détonateur ne peut être provoquée que dans un trou de mine convenablement foré, obturé de façon à éviter tout débouillage.

Les trous doivent être placés et orientés de manière à ne pouvoir rencontrer un trou déjà chargé ou en cours de chargement, un trou raté, un trou ayant fait canon ou un fond de trou. Les trous de mine ne doivent être chargés que le plus tard possible avant le tir.

Avant le chargement d'un coup de mine, le trou doit être curé pour enlever les débris de toute nature qu'il peut contenir.

Le diamètre du trou doit être, dans toutes ses sections, légèrement supérieur au diamètre des cartouches utilisées. Il convient de s'assurer, au moyen d'un bourroir calibré fourni par le chef d'établissement, que la cartouche pourra s'enfoncer librement et complètement jusqu'au fond du trou.

La vérification de tous les trous d'une même volée, leur curage et au besoin leur rectification doivent être effectués avant le début du chargement.

Il est interdit de forer des trous de mine entre le début du chargement et le tir.

Un même trou de mine ne doit pas contenir des explosifs de classes différentes.

Il est interdit d'introduire des cartouches de force ou de les écraser.

Les bourroirs doivent être en bois ou en toute autre matière dont l'usage est autorisé dans les mines et les carrières.

Art. 11.— La charge doit, à défaut d'une cartouche unique, être constituée par une file de cartouches adjacentes ou toutes en contact avec un cordeau détonant. Tout autre tir avec vide entre les cartouches est interdit.

Art. 12.— Lorsque la charge explosive est amorcée par détonateur, elle ne doit comporter qu'une cartouche amorce et un seul détonateur. Cette cartouche amorce ne doit être préparée qu'au moment de son emploi.

Le détonateur doit être placé à l'une des extrémités de la charge, soit du côté du bourrage (amorçage antérieur), soit du côté du fond du trou (amorçage postérieur) ; toute position intermédiaire est interdite.

Le sertissage d'un détonateur sur une mèche doit être fait à l'aide d'une pince spéciale fournie par le chef d'établissement. Toutefois, cette prescription ne fait pas obstacle à l'emploi de tout autre dispositif d'une efficacité équivalente autorisé dans les mines et les carrières.

Art. 13.— Lorsqu'il est fait usage de poudre noire avec allumage à la mèche, la cartouche reliée à la mèche doit être obligatoirement la dernière cartouche introduite.

Art. 14.— L'obturation des trous de mine doit s'opposer efficacement au débouillage. Elle est réalisée soit par l'introduction, faite avec soin, de matériaux appropriés, soit au moyen de dispositifs spéciaux ou suivant des méthodes autorisées dans les mines et les carrières, les matériaux et les dispositifs utilisés sont fournis par le chef d'établissement.

Dans le cas d'obturation par des matériaux de bourrage, la colonne de bourres doit remplir la section entière du trou de mine sur une longueur minimale de 0,12 mètre, quelle que soit la profondeur du trou.

La consigne prévue par l'article 4 de la présente délibération doit préciser qu'il convient de tasser doucement les premières bourres, le bourrage devant être ensuite progressivement plus énergétique.

L'utilisation de la massette est interdite.

Art. 15.— Il est interdit :

- 1°) D'abandonner sans surveillance un coup de mine chargé non tiré ;
- 2°) De débouiller un coup de mine, qu'il ait été allumé ou non ;
- 3°) De décharger un coup de mine, qu'il ait été allumé ou non.

S/SECTION II - EXECUTION DES COUPS DE MINE

Art. 16.— Le tir des coups de mine doit être effectué sous la surveillance du chef de chantier.

Avant le tir d'un coup de mine, le chef de chantier doit :

1°) S'assurer qu'aucun explosif ou artifice n'est resté à proximité ;

2°) Assigner aux travailleurs des points de refuge où ils ne peuvent être atteints par des projections, ni directement ni indirectement ;

3°) Prendre des mesures pour empêcher toute circulation dans la zone où des projections risquent de se produire ;

4°) S'assurer que tous les travailleurs sont hors d'atteinte ;

5°) Faire annoncer le tir par un signal qui doit être déterminé par la consigne prévue par l'article 4 de la présente délibération.

Dans les chantiers qui ne seraient pas disposés de manière à assurer une protection suffisante contre les projections, des abris dans lesquels tous les travailleurs pourront être en sécurité doivent être installés.

Au cas où les projections risqueraient d'endommager des installations voisines, du bon état desquelles dépend la sécurité des travailleurs, les coups de mine doivent être recouverts de fascines ou de tous autres dispositifs appropriés, non susceptibles de donner lieu à des projections dangereuses.

Art. 17.— Tous les coups de mine chargés doivent être tirés en même temps. Lorsqu'il est procédé par volées partielles, il est interdit de charger à l'avance un coup de mine d'une autre volée que celle qui doit partir, à moins que la distance ne soit telle qu'aucune réaction de la première explosion sur ledit coup de mine ne soit à craindre.

Les longueurs des différentes mèches utilisées pour les tirs des coups d'une même volée doivent être telles que les explosions ou groupe d'explosions correspondant à chaque allumage de mèche par le boutefeu puissent être facilement distingués. Ces longueurs sont fixées en fonction de la vitesse de combustion des mèches employées.

Lorsqu'il est fait usage de mèches brûlant à la vitesse de 1 mètre en 90 secondes, il doit y avoir au moins 1 mètre de mèche entre l'avant de la cartouche antérieure d'un trou de mine dont la charge est munie d'une mèche et son point d'allumage et au moins 0,20 mètre de mèche hors de ce trou. De même la mèche servant à l'allumage d'un cordeau par détonateur doit avoir au moins 1 mètre de longueur.

Art. 18.— Dans le tir à la mèche, il est interdit d'effectuer des boucles sur la partie des mèches extérieures aux trous de mine.

Lorsque le tir de plusieurs coups de mine est réalisé au moyen de mèches réunies à leur extrémité dans une ou plusieurs boîtes-relais, le nombre de mèches reliées à la même boîte ne doit pas être supérieur au nombre indiqué par le fournisseur des boîtes.

Dans une même volée, le nombre d'allumages de mèches par un même boutefeu ne peut être supérieur à huit. L'allumage des mèches d'une volée ne peut être confié à plus de deux boutefeux, qui sont alors placés sous le contrôle direct du chef de chantier. Celui-ci, une fois prises les précautions prescrites par l'article 16 ordonne le commencement de l'allumage, puis au bout d'un temps fixé à l'avance, fait évacuer le chantier par les boutefeux, même si tous les allumages ne sont pas terminés ou si une mèche allumée s'est éteinte.

Toute tentative de rallumage de mèche au cours de la mise à feu d'une volée est interdite.

Il est interdit de récupérer les boîtes-relais dans le délai qui s'écoule entre l'inflammation des mèches qui les réunissent aux coups de mine et l'explosion de ces coups.

Art. 19.— Dans le cas du tir électrique, la ligne de tir doit être constituée sur toute sa longueur par deux conducteurs isolés l'un de l'autre ainsi que par rapport à la terre et à toute autre masse conductrice et être amenée jusqu'à proximité immédiate du point de tir.

Lorsque l'influence de courants induits est à craindre, ces deux conducteurs doivent constituer un même câble ou être torsadés entre eux.

Ils ne doivent ni être câblés avec des conducteurs destinés à quelque autre usage que ce soit, ni être placés dans les mêmes tubes qu'eux, ni pouvoir venir intempestivement en contact avec eux.

Les fils des détonateurs doivent être court-circuités dès leur sortie de l'emballage de livraison et maintenus en cet état jusqu'au moment du raccordement avec la ligne de tir.

Les raccords dénudés entre la ligne de tir et les fils des détonateurs, ou ceux des fils de détonateurs entre eux, ne doivent être en contact ni avec le terrain ni avec le matériel.

Le raccordement de la volée avec la ligne de tir ne doit être effectué qu'après la mise à l'abri du personnel qui n'est pas indispensable à cette opération.

Art. 20.— Dans les travaux de fonçage de puits ou de percement de galeries dont la pente descendante est supérieure à 25 p. 100, la continuité et la résistance du circuit du tir doivent être vérifiées avant le tir.

Les vérifications prescrites à l'alinéa précédent doivent être effectuées par le chef de chantier ou le boutefeu, qui doivent utiliser un appareil spécialement prévu à cet effet.

Pour effectuer ces vérifications, qui ne peuvent avoir lieu qu'après que le personnel travaillant sur le front d'attaque ou dans son voisinage a été mis préalablement à l'abri, l'appareil doit être utilisé à partir du poste de tir, en aucun cas il ne doit être utilisé près du front de taille.

Art. 21.— Lorsque l'énergie électrique utilisée pour le tir est fournie par un explosif ou tout autre appareil autonome de mise à feu, il ne peut être fait usage que d'appareils conformes à un modèle dont l'emploi est approuvé dans les mines et les carrières.

Les caractéristiques de ces appareils ainsi que les conditions de leur emploi et de leur entretien doivent exclure tout risque de raté par défaut de puissance.

La consigne prévue par l'article 4 doit fixer les conditions d'emploi de ces appareils ainsi que les règles à observer pour leur conservation et leur entretien. Seul le chef de chantier ou le boutefeu doivent avoir la disposition des organes de manoeuvre de ces appareils. Ils ne doivent les mettre en place qu'au moment du tir et après que les précautions indiquées par l'article 16 ont été prises.

Art. 22.— Lorsque l'énergie électrique utilisée pour le tir est empruntée à toute autre source d'énergie que celles visées par l'article 21 ci-dessus (par exemple à un réseau de distribution), il

ne peut être fait usage que de tensions ne dépassant pas 600 volts en courant continu et 430 volts en courant alternatif.

Les lignes de tir ne doivent pouvoir être mises sous tension que par l'intermédiaire d'une prise de courant et par la manoeuvre d'un interrupteur disposé de manière à les séparer toutes simultanément du réseau de distribution et à maintenir cette séparation jusqu'au moment même du tir. En particulier, un des éléments de la prise de courant et l'interrupteur doivent être enfermés dans un même coffret dont le chef de chantier ou le boutefeu a seul la clef. Cet élément de la prise de courant ne doit être branché qu'au moment du tir et après que les précautions indiquées à l'article 16 ont été prises.

Il doit être débranché aussitôt après le tir et le coffret doit être immédiatement reformé à clef. Si le coffret est métallique, il doit être mis à la terre de façon permanente.

L'interrupteur prévu pour la commande de la mise sous tension de la ligne de tir doit être un interrupteur coupant tous les conducteurs.

Art. 23.— En cas de menace d'orage ou d'orage déclaré, les opérations de chargement et de branchement des détonateurs électriques doivent être interrompues. Si des trous sont déjà chargés et amorcés, les travailleurs doivent être mis à l'abri.

Si, en raison de la proximité de matériels électriques en fonctionnement, il y a lieu de redouter une mise à feu accidentelle par suite de l'existence de courants telluriques (courants vagabonds), il faut soit interrompre le fonctionnement de ces matériels pendant la préparation du tir et jusqu'à ce qu'il ait été constaté que toutes les charges ont explosé, soit utiliser exclusivement des détonateurs insensibles à ces courants.

Art. 24.— Avec un détonateur à retard, la cartouche amorcée doit être placée au fond du trou de mine (amorçage postérieur).

Le tir avec des détonateurs à retard est interdit dans les terrains présentant des surfaces de décollement susceptibles de provoquer, sous l'effet des premières détonations, la dénudation ou la fragmentation des charges non encore explosées.

SECTION III - MESURES A PRENDRE APRES LE TIR

Art. 25.— Quel que soit le mode de mise à feu, tout le personnel doit être maintenu à l'abri et la garde du périmètre dangereux être assurée pendant un délai de 5 minutes au moins après le tir.

Dans le tir à la mèche, ce délai doit être porté à trente minutes au moins dans les trois cas suivants :

S'il a été fait usage de boîtes-relais ;

Si la volée comporte plus de huit coups de mine ;

Si le nombre d'explosions prévu n'a pas été entendu distinctement.

Le retour au chantier ne peut avoir lieu que dans les conditions fixées par la consigne prévue par l'article 4 de la présente délibération. En tout état de cause, il ne peut avoir lieu qu'après assainissement de l'atmosphère du chantier par l'élimination des gaz dan-

gereux et des poussières nocives et lorsque la visibilité est devenue satisfaisante.

Art. 26.— Avant la remise en place du personnel, le chef de chantier, assisté du boutefeu, doit procéder à la reconnaissance du chantier.

Dans le cas où le chef de chantier assume les fonctions de boutefeu, il doit être assisté d'un aide ayant les connaissances requises pour le poste.

Au cours de la reconnaissance du chantier, le chef de chantier fait effectuer les purges nécessaires ; il recherche les ratés éventuels ainsi que les trous ayant fait canon et les fonds de trou et signale d'une façon apparente ceux qu'il a découverts ; il récolte avec précaution, en vue de leur destruction, les explosifs dont il constaterait la présence dans les déblais.

Si, au cours de cette reconnaissance ou du déblaiement ultérieur, le chef de chantier constate qu'il reste de l'explosif dans un trou de mine, il prescrit toutes précautions utiles pour la reprise du travail d'abatage.

Dans le cas où le coup de mine est raté, des mesures doivent être prises pour éviter que les travaux qui se poursuivent n'exposent à un danger d'explosion.

Art. 27.— Par dérogation aux dispositions de l'article 15 de la présente délibération, le débouillage d'un coup de mine raté peut être effectué, après écoulement du délai d'attente réglementaire, sous les conditions ci-après :

1°) Un tampon de protection de 10 cm d'épaisseur intercalé entre la charge explosive et le bourrage normal, doit avoir été préalablement mis en place au moment du chargement du coup de mine ; le tampon de protection peut être constitué soit par du papier de couleur vive contrastant nettement avec celle du massif, et éventuellement avec celle du papier d'encartouchage du bourrage normal, soit par tout autre dispositif d'une efficacité équivalente ;

2°) Le débouillage doit être effectué par le boutefeu qui a procédé au chargement et à la mise à feu du coup de mine et sous la surveillance du chef de chantier ;

3°) Pendant toutes les opérations de débouillage, réamorçage et mise à feu du coup de mine raté, le reste du personnel doit se trouver hors du périmètre dangereux ;

4°) Le processus mis en oeuvre pour l'enlèvement du bourrage ne doit en aucun cas faire subir au tampon de protection des contraintes ou des chocs ; les parties constitutives des matériels utilisés pour le débouillage, et pénétrant dans le trou de mine, doivent être en cuivre, laiton ou matière plastique, à l'exclusion de toute autre matière ;

5°) Le débouillage doit être arrêté dès que le tampon de protection a été atteint ; une cartouche d'explosif, amorcé, est alors introduite au contact du tampon de protection et le trou de mine est obturé par un bourrage semblable au précédent ; cette cartouche est mise à feu avec les précautions habituelles ;

6°) Le débouillage est interdit lorsque le trou de mine a été obturé par un dispositif autoserrant ;

7°) La consigne prévue par l'article 4 de la présente délibération doit fixer les conditions d'exécution du débouillage.

Art. 28.— Il est interdit d'approfondir les trous ayant fait canon et les fonds de trou restés intacts après l'explosion, de les curer, d'en retirer les cartouches ou portions de cartouches, qui y seraient restées.

Les coups chargés ayant fait canon ou les fonds de trou peuvent être rechargés sous la réserve que l'opération soit effectuée sous la surveillance effective du chef de chantier après un intervalle d'une demi-heure au moins. Pour effectuer cette opération, une bourre d'argile grasse ou de tout autre matériau incombustible approprié d'une efficacité au moins équivalente doit être introduite au fond du trou.

Toute tentative de rallumage d'un raté de tir à la mèche est interdite.

Art. 29.— Les trous de mine forés en remplacement des coups ratés ou au voisinage soit des trous ayant fait canon, soit de fonds de trous pouvant contenir un coup d'explosif doivent être exécutés sur les instructions du chef de chantier de manière qu'il existe 0,40 m d'intervalle au moins entre chacun de leurs points et l'ancienne charge. Cette distance doit être augmentée si l'existence de fissures dans les roches fait craindre que l'explosif ne soit répandu dans celle-ci.

Dans les travaux de percement de galeries de petite section exécutés dans une roche non fissurée, l'intervalle de 0,40 mètre peut exceptionnellement être réduite à 0,20 mètre au minimum.

Avant de procéder au chargement du nouveau trou, les déblais doivent être enlevés aussi complètement que possible dans son voisinage.

Après le tir du nouveau coup, l'enlèvement des déblais qui en proviennent doit être fait sous la surveillance effective du chef de chantier en recherchant prudemment pour éviter leur détonation sous un choc, les cartouches du premier coup qui auraient pu être projetées.

SECTION IV - TIRS SPECIAUX

S/SECTION I - TIRS PAR CHARGES SUPERFICIELLES

Art. 30.— Dans les chantiers où sont débités des blocs durs et compacts, non susceptibles d'une trop grande fragmentation, les blocs abattus peuvent, par dérogation à l'article 10 de la présente délibération être débités par des tirs par charges superficielles où la charge d'explosif est simplement mise au contact d'une face de ces blocs sous une calotte d'argile ou de terre humide soigneusement tassée à la main.

La calotte d'argile ou de terre humide doit être exempte de pierres ou fragments de roche et avoir au moins 0,15 mètre d'épaisseur.

Les tirs par charges superficielles sont interdits pour l'abatage de la masse ou le purgeage des fronts.

Art. 31.— Les conditions d'exécution des tirs par charges superficielles doivent être définies par la consigne prévue par l'article 4 ; celle-ci doit préciser notamment, les précautions à prendre pour éviter les risques d'accident par éboulement ou chutes de blocs voisins sous l'effet du souffle des tirs.

S/SECTION II - TIRS-FISSURE ET TIRS-FENTE

Art. 32.— Par dérogation à l'article 10 de la présente délibération, les fronts de taille à ciel ouvert peuvent être abattus et purgés au moyen de tirs-fissure ou tirs-fente où la charge est tirée dans une fissure du massif préparée pour la recevoir.

Les conditions d'exécution des tirs-fissure ou tirs-fente doivent être définies par la consigne prévue à l'article 4 ; celle-ci doit préciser, notamment, les conditions d'exploration préalable de la fissure, de préparation, de chargement et, s'il y a lieu, du bourrage du coup de mine.

L'usage d'explosifs chloratés et perchloratés dans les tirs-fissure ou tirs-fente est interdit.

S/SECTION III - TIRS PAR MINES POCHEES

Art. 33.— Les conditions d'exécution des tirs par mines pochées à l'acide ou l'explosif doivent être définies par la consigne prévue par l'article 4.

L'emploi des explosifs chloratés et perchloratés est interdit pour le pochage des trous de mine ou le chargement de la mine pochée.

Les tirs successifs de pochage à l'explosif peuvent ne comporter aucun bourrage.

Art. 34.— Après chaque tir de pochage et avant l'introduction d'une nouvelle charge, la poche doit être convenablement refroidie.

Art. 35.— Le chargement définitif après pochage peut être effectué en versant à nu dans le trou de mine de la poudre noire en grains ou de l'explosif au nitrate d'ammoniaque en grains, à condition de faire usage d'un entonnoir en cuivre ou en matière plastique, muni d'un tube de même nature de longueur suffisante pour atteindre la chambre et empêcher la poudre ou l'explosif d'adhérer aux parois du trou d'accès, l'angle de l'axe de ce trou avec la verticale ne doit pas dépasser 45°.

Art. 36.— L'amorçage de la mine pochée définitive doit être fait exclusivement au cordeau détonant.

Art. 37.— Le débouillage des tirs successifs de pochage est autorisé, à la condition que le bourrage au contact de la charge ait été constitué sur 3 cm d'épaisseur au moins par du papier de couleur vive ; si le reste du bourrage est formé de matériaux encartouchés dans du papier, celui-ci doit être de couleur très différente de celle du tampon de papier. En outre, un tampon de fonds humide ou de laine de verre de 10 cm d'épaisseur, ou un tampon amortisseur d'une efficacité au moins équivalente doit avoir été intercalé entre la dernière cartouche et le tampon de papier de couleur vive.

Le débouillage ne doit commencer qu'une heure au moins après la mise à feu infructueuse ; il doit être arrêté dès que le tampon de couleur spéciale est atteint.

Une cartouche amorcée au cordeau détonant est alors introduite doucement au contact du tampon de papier coloré et le trou est obturé par un bourrage semblable au précédent ; cette cartouche est mise à feu avec les précautions habituelles.

Le débouillage du trou de mine après un raté de la mine pochée définitive est autorisé suivant la même technique, mais, dans ce cas, seul est exigé au contact de la charge le tampon de couleur vive précité ; celui-ci doit avoir une épaisseur de 10 cm.

S/SECTION IV - TIRS A L'OXYGENE LIQUIDE

Art. 38.— L'emploi de l'oxygène liquide ne peut être confié qu'à des personnes bien informées de ses dangers et de ses conditions d'utilisation.

Les conditions d'exécution des tirs à l'oxygène liquide doivent être définies par la consigne prévue à l'article 4.

Les trous des coups de mine ratés, amorcés en cordeau détonant peuvent être débouillés, déchargés et rechargés dans les conditions fixées par la consigne prévue par l'article 4.

Par contre, les trous ayant fait canon et les fonds de trou ne doivent jamais être rechargés.

Art. 39.— La quantité totale d'oxygène liquide pouvant être entreposée à moins de 50 mètres du chantier ne doit pas dépasser 50 litres.

Sous réserve des conditions énumérées ci-dessous, la consigne prévue par l'article 4 doit indiquer qu'un travailleur ne doit pas porter simultanément plus de deux cartouches en charge.

Si les cartouches ne sont pas certifiées par le fournisseur conformes à un type en usage dans les mines et les carrières :

1°) le poids maximal de chaque cartouche en charge ne doit pas dépasser le poids limite autorisé dans les mines et les carrières ;

2°) le poids maximal de cartouches en charge simultanément portées par un travailleur ne peut dépasser 10 kg dans les chantiers à ciel ouvert, 2,4 kg dans les chantiers souterrains.

Si les cartouches ne sont pas certifiées par le fournisseur conformes à un type en usage dans les mines et les carrières, le poids maximal de chaque cartouche en charge ne doit pas dépasser 0,450 kg.

Art. 40.— Les cartouches absorbantes doivent être fournies par le chef d'établissement. Elles doivent être confectionnées en dehors des travaux souterrains et il est interdit d'en modifier la composition.

Le trempage dans l'oxygène liquide ne peut être effectué qu'à proximité du chantier.

Les gants utilisés par les travailleurs pour la manipulation des cartouches, ainsi que les vêtements qu'ils portent, ne doivent servir qu'à cet usage, à l'exclusion de tout autre travail.

En particulier, ils doivent être tenus exempts de toute matière grasse.

Art. 41.— Il est interdit de fumer à proximité des récipients contenant de l'oxygène liquide. Il est interdit d'en approcher une flamme quelconque à moins d'un mètre de distance horizontale, de manipuler dans le même rayon du calcium ou des objets chargés de matière grasse.

En fin de journée, les récipients contenant l'oxygène liquide doivent être vidés.

La consigne prévue par l'article 4 doit :

1°) Imposer à toute personne se trouvant à proximité des récipients contenant de l'oxygène liquide, l'observation des dispositions du premier alinéa du présent article ;

2°) Préciser les conditions dans lesquelles doivent être vidés les récipients visés au second alinéa du présent article.

Art. 42.— Les cartouches absorbantes peuvent être coupées, mais cette opération doit être effectuée avant trempage.

Le logement de l'extrémité de la mèche, de l'allumeur ou du détonateur doit être pratiqué avant trempage au moyen d'une broche spéciale sur une des extrémités de la cartouche. Cette extrémité doit être placée au fond du vase de trempage.

Les cartouches trempées doivent être transportées dans le vase à tremper jusqu'au lieu d'emploi et à proximité du chantier.

Il est interdit de mettre à tremper une cartouche munie de sa mèche.

Le trempage doit être effectué jusqu'à saturation. La durée de trempage et la durée de la vie utile de la cartouche trempée sont précisées par le chef de chantier pour chaque type de cartouche.

Les cartouches trempées doivent être transportées dans le vase à tremper jusqu'au lieu de chargement, de façon à réduire au minimum la manipulation de cartouches sorties du vase.

Art. 43.— Pour le tir à la mèche, il ne peut être fait usage que de mèches spéciales qui ne soient pas sujettes, dans l'oxygène, à des accélérations de combustion ; les conditions imposées aux mèches à cet effet doivent être conformes aux normes en vigueur. Aucune autre mèche ne doit être délivrée sur un chantier où l'on emploie de l'oxygène liquide.

Dans le cas du tir à la mèche, la cartouche amorcée doit être obligatoirement la première du côté du bourrage.

Art. 44.— La consigne prévue par l'article 4 doit :

- Indiquer aux travailleurs qu'ils doivent éviter de se placer en face d'un trou de mine en cours de bourrage ou déjà bourré ;
- Définir les conditions d'exécution des tirs dans des trous contenant de l'eau.

Art. 45.— Les tirs par mines profondes verticales à l'oxygène liquide ne peuvent avoir lieu que dans les conditions fixées par les articles 49, 50 alinéa f, 51 et 52 de la présente délibération.

Art. 46.— Le temps qui s'écoule entre le début du chargement du premier coup de mine d'une volée et la mise à feu de celle-ci ne doit pas être supérieur à la durée de vie utile des cartouches.

Si la durée de vie utile d'une ou plusieurs cartouches a été dépassée au moment où l'on va mettre à feu, la volée ne doit pas être tirée. Le forage de nouveaux trous et le tir d'autres mines sont interdits pendant un délai d'une heure à partir du chargement du dernier coup.

Art. 47.— Quel que soit le mode de mise à feu, le chantier et ses abords dangereux doivent demeurer consignés après le tir pendant une heure au moins dans les trois cas suivants :

S'il a été fait usage de boîtes-relais ;

Si la volée comporte plus de huit coups de mine ;

Si le nombre d'explosions prévu n'a pas été entendu distinctement.

Art. 48.— Un coup de mine ayant débouffé sous la pression de l'oxygène doit être assimilé à un coup de mine ayant fait canon.

S/SECTION V - TIRS PAR MINES PROFONDES VERTICALES

Art. 49.— Les conditions d'exécution des tirs par mines verticales de plus de 6 mètres de longueur doivent être définies par la consigne prévue à l'article 4.

Le chargement simultané de deux trous de mine voisins de moins de 10 mètres est interdit.

Art. 50.— Dans le cas du tir avec des explosifs permanents :

a) la différence des diamètres du trou et de la cartouche doit être suffisante pour éviter le coincement de celle-ci ; en aucun cas elle ne doit être inférieure à 10 mm ;

b) les cartouches d'explosifs doivent être munies d'une enveloppe résistante ; pour les explosifs sensibles à l'humidité, cette enveloppe doit être imperméable ;

c) des dynamites gommes et tous autres explosifs à base de nitroglycérine ainsi que des explosifs au nitrate d'ammoniaque, peuvent être introduits dans le même trou de mine, à condition que les cartouches de chacune de ces deux sortes d'explosifs soient groupées ;

d) seules peuvent être introduites en chute libre les cartouches d'explosifs dont l'emploi est autorisé à cet effet par une réglementation particulière ou, à défaut de cette réglementation, celles dont l'emploi est autorisé dans les mines et les carrières ; dans l'un et l'autre cas, les conditions énumérées ci-après doivent être observées :

Les cartouches utilisées doivent être sphériques ou, à défaut, cylindriques ; dans ce dernier cas, le rapport de leur longueur à leur diamètre doit être suffisant pour éviter tout coincement ;

Le rapport du diamètre de la cartouche au diamètre du trou de mine doit toujours être supérieur à 0,70 ;

La hauteur maximale de chute ne doit pas dépasser 80 mètres ;

Le poids des cartouches ne doit pas être supérieur à 3 kg, exception faite des cartouches d'explosif nitraté, pour lesquelles la limite de poids peut être portée à 10 kg ;

e) lorsque les cartouches d'explosifs ont un poids supérieur aux limites fixées ci-dessus, elles doivent être descendues avec précaution au fond du trou de mine à l'aide d'une corde ;

f) la longueur du bourrage doit être au moins égale à la distance moyenne séparant les trous du bord du massif à abattre.

Art. 51.— Dans le cas du tir à l'oxygène liquide :

- a) les cartouches employées doivent être certifiées par le fournisseur conformes à un type utilisé dans les mines et les carrières ;
- b) les cartouches doivent être descendues avec précaution au fond des trous de mine à l'aide d'une corde ; il est interdit de les comprimer ;
- c) lorsque les cartouches comportent des attaches métalliques destinées à permettre leur descente au fond des trous, ces attaches doivent être exclusivement en laiton ;
- d) le bourrage doit être fait à l'aide d'un matériel incombustible pulvérulent.

Art. 52.— Il peut être procédé au débouillage d'une mine verticale profonde après un raté permanent, sous les réserves et dans les conditions définies par l'article 37 de la présente délibération.

Si la mine profonde verticale ratée a été chargée à l'oxygène liquide, son débouillage est interdit.

Art. 53.— Quelle que soit la nature de l'explosif, l'amorçage au cordeau détonant est obligatoire.

S/SECTION VI - TIRS PAR GRANDS FOURNEAUX

Art. 54.— Les conditions d'exécution des tirs par grands fourneaux doivent être définies par la consigne prévue par l'article 4.

Le creusement des fourneaux de mines est soumis aux règles de sécurité applicable au creusement des galeries souterraines.

L'amorçage des charges est fait exclusivement au cordeau détonant, à raison d'un cordeau par charge. L'ensemble des charges est allumé par un seul cordeau-maître.

SECTION V - DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 55.— Le Chef du Service de l'Inspection du travail peut accorder à un chef d'établissement la dérogation à certaines dispositions de la présente délibération.

Ces décisions prises après avis du comité technique consultatif fixent les mesures compensatrices de sécurité auxquelles les dérogations sont subordonnées ainsi que la durée sur laquelle elles sont accordées.

Art. 56.— La présente délibération annule et remplace les dispositions de l'arrêté n° 2079 T.L.S du 28 avril 1977 déterminant les mesures particulières de protection relatives à l'emploi des poudres et substances explosives dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics.

Toutefois restent en vigueur les dispositions de l'arrêté n° 447 CM du 3 mai 1985 publié au *Journal officiel* de la Polynésie française du 1er juin 1985 et réglementant l'utilisation de l'explosif "nitrate-fuel" dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics.

Art. 57.— Les infractions aux dispositions des articles 1 à 55 de la présente délibération et de l'arrêté visé à l'alinéa 2 de l'article 56 de la présente délibération sont passibles des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise ou de l'établissement concernés par la ou les infractions constatées.

En outre, en cas d'infractions à l'article 1er touchant le travail des jeunes de moins de 18 ans, le tribunal peut faire application, le cas échéant, des dispositions de l'article 123 de la loi du 17 juillet 1986 relatives à l'affichage et à l'insertion du jugement.

Art. 58.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Pour le Président empêché :

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le 2e vice-président,
Roger DOOM.

DELIBERATION n° 91-019 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions de l'article 36 du Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant les mesures particulières de protection des salariés contre les dangers résultant d'une exposition externe à une source de rayonnements ionisants.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française ;

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER
TITRE DEUXIEME
REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE HUITIEME
G - PROTECTION DES SALARIES
CONTRE LES RAYONNEMENTS IONISANTS

Article 1er.—La présente délibération portant application des dispositions de l'article 36, Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986, fixe les mesures particulières de protection des salariés contre les dangers résultant d'une exposition externe à une source de rayonnements ionisants, se substitue aux dispositions de l'arrêté n° 1238 CM du 13 décembre 1985 (J.O.P.F. du 1er janvier 1986) relatif à la protection contre ces mêmes sources et de l'arrêté n° 639 CM du 11 juin 1990 fixant la fréquence des contrôles périodiques des sources scellées, installations et appareils générateurs électriques de rayonnements ionisants et de leurs dispositifs de protection, prévue par l'article 16 de l'arrêté susmentionné, qui sont abrogés.

SECTION I - CHAMP D'APPLICATION - DEFINITIONS -
LIMITATION DES DOSES

S/SECTION 1 - CHAMP D'APPLICATION

Art. 2.— Sont soumis aux dispositions de la présente délibération les établissements ou partie d'établissement de quelque nature que ce soit dont le personnel salarié est exposé à l'action des rayonnements ionisants.

Les dispositions de la présente délibération ne font pas obstacle à l'application de toutes autres dispositions assurant aux salariés une protection au moins équivalente.

S/SECTION 2 - DEFINITIONS

Art. 3.— Pour l'application de la présente délibération, les termes ci-après s'entendent de la manière suivante :

- *Rayonnement ionisant* : rayonnement composé de photons ou de particules capables de déterminer la formation d'ions directement ou indirectement.
- *BECQUEREL (Bq)* : nom spécial de l'unité système international d'activité 1 Bq = 1 s⁻¹. Les valeurs à utiliser lorsque l'activité est exprimée en curies sont :

$$1 \text{ Ci} = 3,7 \times 10^{10} \text{ Bq}$$

$$1 \text{ Bq} = 2,7027 \times 10^{-11} \text{ Ci}$$

- *GRAY (GY)* : nom spécial de l'unité système international de dose absorbée.

$$1 \text{ GY} = 1 \text{ jkg}$$

Les valeurs à utiliser lorsque la dose absorbée est exprimée en rads (rd) sont :

$$- 2 \text{ GY}$$

$$1 \text{ rd} = 10$$

$$1 \text{ GY} = 100 \text{ rd}$$

- *SIEVERT* : nom spécial de l'unité système international d'équivalent de dose :

$$- 1$$

$$1 \text{ Sv} = 1 \text{ jkg}$$

Les valeurs à utiliser lorsque l'équivalent de dose est exprimé en Rems :

$$- 2 \text{ Sv}$$

$$1 \text{ rem} = 10$$

$$1 \text{ Sv} = 100 \text{ rems}$$

- *Exposition* : par ce terme, on entend toute exposition de personne à des rayonnements ionisants.

On distingue :

- l'exposition externe qui résulte de sources situées hors de l'organisme et l'exposition interne qui résulte de sources situées dans l'organisme. Cette dernière ne fait pas l'objet de la présente délibération.

- *Limite de dose* : limites fixées dans la présente délibération pour les doses résultant de l'exposition des travailleurs exposés, des apprentis, des stagiaires de formation professionnelle compte non tenu des doses résultant du fond naturel de rayonnements et de l'exposition subie par les individus du fait des examens et traitements médicaux auxquels ils sont soumis. Les limites de dose s'appliquent à la somme de la dose reçue par exposition externe pendant la période considérée.

- *Source* : appareil ou substance capable d'émettre des rayonnements ionisants.

- *Source scellée* : source constituée par des substances radioactives solidement incorporées dans des matières solides et effectivement inactives, ou scellée dans une enveloppe inactive présentant une résistance suffisante pour éviter, dans les conditions normales d'emploi, toute dispersion de substances radioactives.

- *Travailleurs exposés* : personnes soumises du fait de leur travail à une exposition aux rayonnements ionisants susceptible d'entraîner des doses annuelles supérieures au dixième des limites de dose annuelle fixées pour les travailleurs.

On distingue deux catégories de travailleurs :

- 1°) Catégorie A : ceux qui sont susceptibles de recevoir une dose supérieure aux trois dixièmes d'une des limites de dose annuelle.

- 2°) Catégorie B : ceux qui ne sont pas susceptibles de recevoir dans les conditions habituelles de travail une dose supérieure aux trois dixièmes d'une des limites de dose annuelle.

- *Exposition accidentelle* : exposition de caractère fortuit et involontaire entraînant le dépassement de l'une des limites de dose fixées pour les travailleurs exposés.

S/SECTION 3 - LIMITATION DES DOSES MAXIMALES ADMISSIBLES

Art. 4.— Aucun travailleur de moins de dix-huit (18) ans révolus ne doit être affecté à un poste de travail qui ferait de lui un travailleur exposé.

Art. 5.— *Exposition de l'organisme*

Les limites d'exposition externe dans les conditions normales de travail, à l'exclusion de toute exposition interne sont les suivantes :

a) Sans préjudice des limites fixées en d) du présent article pour les mains et les avant-bras, les pieds et les chevilles, l'équivalent de dose maximal en profondeur reçu au cours de douze mois consécutifs ne doit pas dépasser 0,05 Sv.

b) L'équivalent de dose maximal reçu par la peau au cours de douze mois consécutifs ne doit pas dépasser 0,5 Sv.

c) L'équivalent de dose reçu par le cristallin au cours de douze mois consécutifs ne doit pas dépasser 0,15 Sv.

d) L'équivalent de dose reçu au cours de douze mois consécutifs par les mains et les avant-bras, les pieds et les chevilles ne doit pas dépasser 0,5 Sv.

Au cours de trois mois consécutifs, les équivalents de dose considérées en a), b), c) et d) ci-dessus ne doivent pas dépasser les six dixièmes des limites respectivement fixées dans ces mêmes alinéas pour douze mois consécutifs.

Pour les femmes en état de procréer, l'équivalent de dose maximal en profondeur reçu au cours de trois mois consécutifs ne doit pas dépasser le quart de la limite fixée pour les douze mois consécutifs.

Dès qu'une grossesse a été déclarée au médecin du travail, les dispositions doivent être prises pour que l'exposition abdominale de la femme, accumulée pendant le temps qui s'écoule entre la déclaration de la grossesse et le moment de l'accouchement, soit aussi réduite qu'il est raisonnablement possible et ne dépasse en aucun cas 10 millisieverts.

Art. 6.— Les dispositions énoncées dans la présente sous-section ne s'appliquent ni à l'irradiation naturelle ni à l'exposition subie par les individus du fait des examens ou traitements médicaux auxquels ils sont soumis.

SECTION II - PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PROTECTION DES SALARIÉS EXPOSÉS

S/SECTION 1 - MESURES D'ORDRE ADMINISTRATIF

Art. 7.— Tout employeur est, en ce qui concerne les sources de rayonnements ionisants, tenu de respecter les dispositions suivantes :

- s'il détient un appareil générateur électrique de rayonnements ionisants ou une source scellée ou non de rayonnements ionisants, il doit en faire la déclaration en double exemplaire à l'Inspecteur du travail,
- s'il envisage de détenir une substance radioactive artificielle, il doit en demander l'autorisation préalable à l'Inspecteur du travail,
- en cas de cessation d'emploi définitive de source de rayonnements ionisants, l'employeur est tenu d'en faire la déclaration à l'Inspecteur du travail.

Art. 8.— Pour toute transformation, susceptible d'augmenter les risques d'irradiation ou de contamination, apportée soit aux appareils ou installations émettant des rayonnements ionisants, soit aux installations constituant les dispositifs de protection, l'employeur doit au préalable renouveler les formalités prévues à l'article 7 ci-dessus en précisant la nature et l'objet de la transformation.

Art. 9.— La manutention et l'utilisation des sources radioactives ainsi que l'utilisation d'appareils générateurs électriques de rayonnements ionisants ne peuvent se faire que par une personne compétente.

Cette personne doit connaître le fonctionnement des appareils utilisés, les dangers présentés par la source et les mesures à prendre pour les éviter.

Art. 10.— Un document constamment à jour et tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail doit indiquer :

- les caractéristiques de la source ou du générateur de rayonnements précisées à l'article 7,
- les modifications apportées ou les travaux exécutés sur l'appareillage émetteur ou aux dispositifs de protection,
- la nature et la durée moyenne mensuelle des travaux exécutés,
- les dates des examens de contrôles prévus aux articles 16 et 17 de la présente délibération.

Art. 11.— Tout travailleur de la catégorie A doit être informé par une notice écrite remise par l'employeur :

- des risques d'irradiation auxquels son travail est susceptible de l'exposer,
- des précautions à prendre pour éviter ces risques,
- des garanties que comportent pour lui les mesures physiques et les examens médicaux périodiques.

Art. 12.— Toute femme enceinte exposée dès qu'elle aura connaissance de sa grossesse est invitée, dans son intérêt, à déclarer sa grossesse au médecin du travail dès qu'elle en aura connaissance.

S/SECTION 2 - MESURES DE PREVENTION

Art. 13.— Le nombre de travailleurs exposés et le temps d'exposition de chacun doivent être aussi réduits que possible.

Art. 14.— La protection contre l'irradiation externe doit être réalisée par :

- le blindage de la source,

- des obstacles physiques délimitant un périmètre de franchissement interdit autour de la source pendant son fonctionnement,
- l'utilisation d'écrans mobiles et d'appareils de manipulation à distance, appropriés à la nature du rayonnement,
- le port de dispositifs et d'équipements de protection individuelle.

Les dispositifs et les équipements de protection individuelle, que l'employeur est tenu de fournir aux travailleurs et dont les frais de nettoyage et d'entretien sont à sa charge, doivent assurer une protection et un confort suffisant.

Art. 15.— Signalisation

I - Tout employeur détenteur, à quelque titre que ce soit, d'une source de rayonnements ionisants définit autour de cette source :

a) Si cela est nécessaire, une zone dite contrôlée dont l'accès est réglementé pour des raisons de protection contre les rayonnements. Cette zone doit s'étendre à tous les lieux où l'exposition des travailleurs est susceptible, dans les conditions normales de travail, de dépasser trois dixièmes de l'une des limites annuelles d'exposition fixées à l'article 5 a), b), c) et d) de la présente délibération.

b) Une zone surveillée dans laquelle l'exposition des travailleurs est susceptible, dans les conditions normales de travail, de dépasser un dixième de l'une des limites annuelles d'exposition. Lorsqu'il existe une zone contrôlée, la zone surveillée lui est contiguë.

A l'intérieur de ces zones, les sources doivent être signalées.

II - La zone contrôlée doit faire l'objet d'une délimitation et d'une signalisation appropriée au moyen du modèle de panneau agréé, dont les caractéristiques figurent sous le présent alinéa.

Dans le cas des installations à poste mobile ou sur les chantiers, cette délimitation et cette signalisation peuvent être réalisées sous la responsabilité de l'employeur par la personne compétente mentionnée à l'article 9 de la présente délibération ; à l'intérieur d'une zone contrôlée, lorsque le risque d'exposition dépasse certains seuils, des zones spécialement réglementées ou interdites d'accès peuvent être délimitées ou signalées de façon distincte.

III - La définition de la zone contrôlée doit être effectuée par l'employeur avant l'utilisation de la source et après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ; après toute modification apportée aux modalités d'utilisation de la source, à l'équipement ou au blindage, l'employeur doit s'assurer que la zone contrôlée est toujours convenablement délimitée et, le cas échéant, apporter les modifications nécessaires.

IV - En outre, pour les générateurs électriques de rayons X, une signalisation lumineuse permanente doit avertir du fonctionnement du générateur et interdire l'accès du local par la mise en place d'un dispositif qui ne peut être franchi par inadvertance.

S/SECTION 3 - CONTROLES

Art. 16.— Tout employeur utilisateur de sources exposant à des risques d'irradiation externe est tenu de faire procéder, dans les conditions fixées à l'article 17 aux contrôles suivants :

- contrôle des sources et de leurs appareils de protection,
- contrôle d'ambiance,
- contrôle portant sur les salariés.

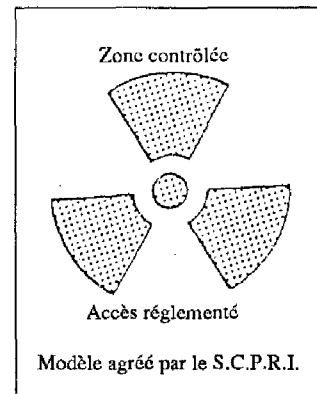
Art. 17.— Le contrôle des sources scellées, des installations, ainsi que celui des appareils générateurs électriques de rayonnements ionisants et de leurs dispositifs de protection doivent comprendre :

- un contrôle avant la mise en service de la source,
- un contrôle après toute modification apportée aux modalités d'utilisation, à l'équipement ou au blindage,
- un contrôle après tout cas de dépassement des équivalents de dose maximaux admissibles,
- un contrôle périodique, à trois (3) ans d'intervalle au plus.

Ces contrôles seront effectués par un organisme ou un service agréé.

SIGNALISATION DE LA ZONE CONTRÔLÉE

(panneau 13 x 18 cm agréé par le S.C.P.R.I.
d'après la norme française NF M 60-101)



Art. 18.— Les contrôles prévus aux articles 16 et 17 feront l'objet d'un rapport tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail.

Art. 19.— Les travailleurs exposés doivent faire l'objet d'une surveillance de l'irradiation.

Les contrôles des équivalents de dose reçus par les travailleurs directement affectés à des travaux sous rayonnement et exposés au risque d'irradiation externe, doivent être assurés au moyen d'un dosimètre individuel relevé tous les mois.

Le dosimètre est obligatoirement porté à hauteur de la poitrine ou, en cas d'impossibilité, à la ceinture. Le médecin du travail peut, à son initiative, faire porter par les intéressés des dosimètres

complémentaires, au poignet en particulier, mais en aucun cas ce dosimètre complémentaire ne dispense de l'obligation de porter le dosimètre de poitrine.

Les résultats des contrôles prescrits à l'alinéa 2 du présent article sont reportés sur une fiche d'irradiation tenue par le médecin du travail et conservée pendant trente (30) ans.

Un contrôle d'ambiance systématique doit être effectué autour de la source à l'aide d'un détecteur enregistreur. En cas de dépassement des équivalents de dose maximaux admissibles fixés pour les conditions normales de travail, l'employeur sera tenu d'en faire la déclaration sous les 48 heures à l'Inspecteur du travail.

Art. 20.— Les appareils de mesure utilisés doivent être tenus en bon état de fonctionnement et doivent faire l'objet d'étalonnages périodiques.

Art. 21.— En cas de dépassement des limites fixées à l'article 5 de la présente délibération, l'employeur est tenu :

- a) de faire cesser dans le plus bref délai les causes de dépassement,
- b) de faire procéder, dans les quarante-huit heures après constatation du fait, par la personne compétente ou par un organisme agréé :
 - à l'étude des circonstances dans lesquelles s'est produit le dépassement et à l'évaluation des équivalents de doses reçus par les travailleurs,
 - un contrôle de la contamination des postes de travail.
- c) de faire étudier par la personne compétente ou par un organisme agréé les mesures à prendre pour remédier à toute défektivité et en prévenir un éventuel renouvellement.

Si, à la suite de la mise en oeuvre des procédures prévues au paragraphe précédent, la persistance du risque est confirmée, le travail doit être arrêté aux postes de travail concernés jusqu'à ce qu'il ait été remédié à la situation.

Les résultats des études et contrôles prévus aux b) et c) du premier paragraphe ci-dessus sont communiqués aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel et sont tenus à la disposition de l'Inspecteur du travail et du médecin du travail.

S/SECTION 4 - SURVEILLANCE MEDICALE DES SALARIES EXPOSES

Art. 22.— Aucun travailleur ne peut être affecté ou occupé d'une façon habituelle à des travaux l'exposant à un risque d'irradiation externe sans une attestation médicale portant que ce travailleur ne présente pas d'inaptitude à ces travaux.

Aucun travailleur ne doit être maintenu à ces travaux si cette attestation n'est pas renouvelée tous les six (6) mois.

Art. 23.— La surveillance médicale des salariés est assurée par le médecin du travail qui peut procéder à tout examen qu'il jugera utile.

Art. 24.— Un dossier médical spécial est tenu par le médecin du travail pour chaque salarié. Chaque salarié peut en présence du médecin du travail prendre connaissance de son dossier médical.

Ce dossier est conservé pendant trente (30) ans par le service médical du travail.

SECTION III - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Art. 25.— Tout employeur qui détient un appareil ou une source de rayonnements ionisants à usage médical doit, indépendamment des mesures édictées à l'article 7 de la présente délibération, en faire la déclaration au Directeur de la Santé publique.

SECTION IV - PENALITES (articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 26.— Les infractions aux dispositions des articles 5, 9 alinéa 1, 14 à 17, et 20, 21 de la présente délibération seront punies des peines prévues par l'article 108 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 sans préjudice le cas échéant, de l'application des articles 109 à 111 de la loi susvisée.

Art. 27.— Les dispositions de l'article 123 de la loi du 17 juillet 1986 relatives à l'affichage du jugement et à l'insertion du jugement dans la presse sont applicables en cas de récidive, aux infractions à l'interdiction du travail des jeunes de moins de 18 ans prévue à l'article 4 de la présente délibération.

Art. 28.— Les infractions aux dispositions des articles 4, 7, 8, 9 alinéa 2, 10, 11, 18, 19, 22, 23 et 25 de la présente délibération sont punies des peines applicables aux contraventions de la 5e classe, et le cas échéant de leur récidive.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

SECTION V - DISPOSITIONS FINALES

Art. 29.— Le Président du Gouvernement sur proposition du Ministre chargé du travail arrête la liste des organismes agréés pour effectuer les contrôles et missions définis par la présente délibération.

Art. 30.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Pour le Président empêché :
Le 2e vice-président,
Roger DOOM.

DELIBERATION N° 91-020 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au transport exceptionnel de travailleurs, transportés par leurs employeurs dans des véhicules de transport des marchandises.

L'Assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 17 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE I

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE HUITIEME

H - TRANSPORT EXCEPTIONNEL DE PERSONNELS DANS DES VEHICULES DE TRANSPORT DES MARCHANDISES

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 en ce qui concerne le transport exceptionnel de travailleurs transportés par leurs employeurs dans des véhicules de transport des marchandises, et se substitue aux dispositions de la décision n° 2336 TLS du 26 novembre 1981 relative à la prévention des accidents du travail pouvant survenir lorsque les travailleurs sont exceptionnellement transportés par leurs employeurs dans des véhicules de transport des marchandises, à l'extérieur de la cabine, qui est abrogée.

Ces dispositions sont indépendantes des mesures générales prescrites par d'autres textes législatifs ou réglementaires et notamment sur la police de la circulation routière.

Art. 2.— Le transport des travailleurs debout dans les véhicules de transport de marchandises exceptionnellement employés au transport de personnel est interdit.

Art. 3.— Des banquettes ou des sièges doivent être mis à la disposition du personnel ainsi transporté.

Ces banquettes ou sièges peuvent être amovibles mais doivent alors comporter des dispositifs à adaptation rapide les assujettissant solidement au véhicule.

Leur disposition doit permettre l'évacuation rapide des travailleurs transportés.

Les sièges et banquettes non adossés aux ridelles doivent être munis de dossiers solides.

Art. 4.— Les véhicules ouverts doivent être aménagés de façon à empêcher toute chute de personne hors de ces véhicules.

En particulier, les camions à plateau ne peuvent être utilisés pour le transport des travailleurs que s'ils sont équipés de ridelles et que si le bord supérieur des ridelles ou des rehausses dépasse de 0,50 mètre au moins le niveau des sièges ou banquettes.

Art. 5.— Le transport simultané de personnel et de gros matériels tels que bétonnières, compresseurs, véhicules, engins de travaux publics,... est interdit.

Art. 6.— Lorsque du petit matériel, des marchandises ou des matériaux sont transportés en même temps que du personnel, un dispositif d'arrimage approprié doit empêcher tous déplacements de la charge, et en particulier interdire que le chargement empiète sur les emplacements réservés au personnel.

Lorsque cette disposition ne peut être respectée, le transport simultané de personnel et de petit matériel, de marchandises ou de matériaux est interdit.

Art. 7.— Le véhicule doit être aménagé afin de permettre aux travailleurs transportés de demander l'arrêt.

Art. 8.— Avant chaque départ, le conducteur doit s'assurer que les travailleurs sont bien assis sur les sièges et banquettes mis à leur disposition et non sur les bords ou ridelles du véhicule.

Art. 9.— L'emploi des camions bennes n'est autorisé pour le transport du personnel que si ces véhicules répondent aux diverses conditions exigées par les articles précédents et comportent notamment :

- des ridelles ou rehausses solidement assujetties pouvant être amovibles et répondant aux conditions prescrites par l'article 4,
- en l'absence de ridelle arrière, une sangle ou chaîne solide destinée à protéger le personnel contre les chutes lors des modifications intervenues dans la vitesse du véhicule,
- un dispositif automatique de sécurité destiné à empêcher le relevage de la benne pendant la marche par la manoeuvre intempestive du levier de commande du relevage.

Art. 10.— Si les circonstances atmosphériques l'exigent, le personnel transporté dans des véhicules ouverts doit être protégé contre les intempéries (bâchage, port d'équipements individuels de protection,...).

Art. 11.— Le transport des travailleurs dans des remorques attelées à des véhicules de transport de marchandises, employés ou non au transport en commun de personnes, est interdit. Cette interdiction ne vise pas les semi-remorques.

Art. 12.— Le transport des travailleurs dans des véhicules de transport de marchandises utilisés pour transporter des matières inflammables ou explosives est interdit.

Art. 13.— Les véhicules utilisés pour le transport du personnel doivent être soumis, indépendamment des contrôles périodiques effectués éventuellement par le Service des Mines, au moins une fois par trimestre, à des révisions complètes qui portent particulièrement sur les pièces, organes et accessoires intéressant la sécurité (et notamment les organes de direction et de freinage, les projecteurs, les avertisseurs, les portes,...) en vue de décider le rempla-

cement de ceux qui ne paraîtraient plus susceptibles d'un service suffisant et d'assurer un bon réglage et la mise au point de toutes ces pièces, organes et accessoires ; entre temps, l'entretien courant doit être assuré.

Art. 14.— Ces contrôles trimestriels doivent être effectués par du personnel qualifié appartenant ou non à l'entreprise.

Art. 15.— Les dates de ces contrôles trimestriels et le relevé des vérifications faites doivent être consignés dans un carnet tenu à la disposition du conducteur.

Ce carnet doit être présenté sur leur demande aux agents chargés du contrôle de l'application de la présente délibération.

Art. 16.— Les infractions à la présente délibération sont constatées par l'inspecteur du travail ou le Contrôleur du travail et les officiers de police judiciaire.

Art. 17.— Les infractions aux dispositions des articles 2 à 9 et 11 à 15 de la présente délibération sont passibles des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe et le cas échéant de leur récidive.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

Art. 18.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Pour le Président empêché :
Le 2e vice-président,
Roger DOOM.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

DELIBERATION n° 91-021 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre II du Titre III du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au travail clandestin.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifié ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Éducation, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 18 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

**TITRE TROISIEME
PLACEMENT ET EMPLOI**

**CHAPITRE DEUXIEME
TRAVAIL CLANDESTIN**

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre II du Titre III du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives au travail clandestin.

SECTION I - TRAVAIL CLANDESTIN

Art. 2.— Le travail clandestin est interdit. Il est également interdit d'avoir recours sciemment aux services d'un travailleur clandestin.

Est réputé clandestin, sauf s'il est occasionnel, l'exercice à titre lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestations de services assujettissant à l'immatriculation au registre du commerce et, le cas échéant, au répertoire des métiers ou consistant en actes de commerce, accomplis par une personne physique ou morale n'ayant pas requis son immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers et n'ayant pas satisfait aux obligations fiscales et sociales inhérentes à ladite activité.

Celui qui a été condamné pour avoir recouru aux services d'un travailleur clandestin est tenu, solidairement avec celui-ci, au paiement des impôts, taxes et cotisations sociales dûs par ce dernier, à raison des travaux ou services effectués pour son compte.

SECTION II - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 3.— Les peines applicables en cas d'infraction aux dispositions de la présente délibération, ou le cas échéant de leur récidive, sont celles prévues à l'article 114 de la loi susvisée du 17 juillet 1986.

SECTION III - DISPOSITION FINALE

Art. 4.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le Président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-022 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre I du Titre IV du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au statut juridique des syndicats.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 18 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE QUATRIEME LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS, LA REPRESENTATION DES SALAIRES

CHAPITRE PREMIER STATUT JURIDIQUE DES SYNDICATS

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre I du Titre IV du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 et relatives au statut juridique des syndicats.

SECTION I - OBJET ET CONSTITUTION

Art. 2.— Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet, l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Art. 3.— Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement des produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent constituer librement des syndicats.

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'employeurs de ces salariés.

Art. 4.— Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix.

Art. 5.— Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel de leur choix ou y adhérer, les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession.

Art. 6.— Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Ce dépôt a lieu auprès de l'Inspecteur du travail, du Procureur de la République et au greffe du Tribunal du travail.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat doivent être portés, dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités.

Art. 7.— Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat doivent être majeurs, jouir de leurs droits civiques et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L5 et L6 du Code électoral.

Art. 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.

Art. 9.— En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la 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 - DE LA CAPACITE CIVILE

Art. 10.— Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et 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 leur bibliothèque, à leurs cours d'instruction professionnelle, sont insaisissables.

Art. 11.— Ils peuvent librement affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à loyer modéré et à l'acquisition de terrains pour des oeuvres sociales.

Art. 12.— Ils peuvent librement créer et administrer des oeuvres sociales : institutions professionnelles de prévoyance, oeuvres d'éducation scientifique, agricoles, sociales, cours et publications intéressant les professions.

Art. 13.— Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Art. 14.— Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises.

Sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail, les organisations de salariés constituées en syndicats conformément au présent chapitre, à l'exclusion des associations quel qu'en soit l'objet. Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est passé dans les conditions déterminées par les dispositions du Chapitre IV du Titre I du Livre I de la loi susvisée du 17 juillet 1986.

Art. 15.— 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 le louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment 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.

Art. 16.— Ils 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.

Art. 17.— Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois et règlements en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels complémentaires des régimes obligatoires de protection sociale.

Art. 18.— Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la législation et la réglementation relatives à la mutualité.

Art. 19.— Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

SECTION III - DES UNIONS DE SYNDICATS

Art. 20.— Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente délibération peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels et moraux.

Art. 21.— Les dispositions de l'article 51 de la loi du 17 juillet 1986 et les articles 2 à 6 de la présente délibération sont applicables aux unions de syndicats qui doivent d'autre part faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 4, 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.

Art. 22.— Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par la présente délibération.

SECTION IV - DES MARQUES SYNDICALES

Art. 23.— Les syndicats peuvent déposer dans les conditions et formes définies par les articles 5 et suivants de la loi du 31 décembre 1964 leurs marques et labels.

Ils peuvent dès lors en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions de ladite loi.

Les marques ou labels 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 oeuvre ces produits.

Art. 24.— L'utilisation des marques syndicales ou de labels par application de l'article précédent, ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions de l'article 2 de la délibération relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

SECTION V - DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS DE SALARIES

Art. 25.— Le caractère représentatif des organisations syndicales de salariés s'apprécie notamment au regard des critères suivants :

- les effectifs : adhérents, représentants élus, nombre de syndicats pour les unions, etc,
- l'indépendance,
- les cotisations,
- l'expérience du syndicat, son ancienneté, l'étendue et la nature de ses activités.

Un arrêté pris en Conseil des ministres détermine la liste des organisations syndicales reconnues comme représentatives au niveau territorial.

L'avis de l'Inspection du travail est sollicité. Pour obtenir la reconnaissance de sa représentativité, toute organisation syndicale peut être tenue de produire les éléments d'appréciation afférents aux critères énumérés ci-dessus.

Art. 26.— Pour l'attribution des sièges dans les différents organismes, institutions ou commissions pour lesquels il est prévu une représentation des organisations syndicales de salariés, il est tenu compte de la représentativité reconnue au niveau territorial.

Au regard de leur représentativité au plan territorial, les organisations syndicales de salariés peuvent se voir attribuer des subventions pour leur fonctionnement interne, dans la limite des crédits budgétaires ouverts à cet effet et dans les conditions prévues par arrêté pris en Conseil des Ministres.

Art. 27.— La représentativité visée aux articles précédents peut être réexaminée au regard de l'évolution des facteurs qui ont amené sa reconnaissance.

SECTION VI - DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS D'EMPLOYEURS

Art. 28.— Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'une union de syndicats d'employeurs s'apprécie au regard des conditions suivantes, sans ordre préférentiel :

- le respect des statuts : élection du bureau, tenue régulière de réunions,
- le nombre d'adhérents justifiant du versement d'une cotisation, le nombre de salariés employés par ces adhérents,
- l'indépendance,
- l'expérience du syndicat, son ancienneté, l'étendue et la nature de ses activités.

Art. 29.— La détermination du caractère représentatif au niveau territorial d'un syndicat ou d'une union de syndicats d'employeurs est établie par arrêté pris en Conseil des Ministres. S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'une organisation autre que celles reconnues au niveau territorial ou qui y sont affiliées, la décision est prise par le Ministre chargé du travail. L'organisation en cause est tenue de fournir tous les éléments d'appréciation dont elle dispose.

Pour l'attribution des sièges dans les différents organismes, institutions ou commissions pour lesquels il est prévu une représentation des organisations professionnelles, il est tenu compte de cette représentativité.

Art. 30.— En ce qui concerne la négociation collective des conventions et accords de travail et la représentation dans les différentes institutions et organismes à vocation sectorielle, il est tenu compte de la représentativité des organisations professionnelles, dans le champ d'application de la profession concernée.

Art. 31.— La représentativité visée aux articles précédents peut être réexaminée au regard de l'évolution des facteurs qui ont amené sa reconnaissance.

SECTION VII - DISPOSITIONS FINALES

Art. 32.— Des locaux pourront être mis à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité, sur leur demande, après délibération de l'Assemblée territoriale.

Art. 33.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Art. 34.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-023 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre II du Titre IV du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 18 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE QUATRIEME LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS, LA REPRESENTATION DES SALARIES

CHAPITRE DEUXIEME EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre II du Titre IV du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

SECTION I - DISPOSITIONS GENERALES

Art. 2.— Les syndicats peuvent s'organiser librement dans les entreprises conformément aux dispositions de la présente délibération. Celles-ci sont applicables à tous les établissements dont les personnels sont régis, totalement ou partiellement, par la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et les textes pris pour son application.

Le droit syndical défini par la présente délibération s'exerce dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de salariés employés.

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 ou la répartition du travail 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 percevoir 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 des dommages et intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Art. 3.— Sont nuls et de nul effet, tout accord, contrat ou autres dispositions tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents d'un syndicat, d'une union, d'une fédération ou d'une confédération.

Art. 4.— L'exercice du droit syndical ne peut conduire à des actes contraires aux lois et règlements et notamment contraires à la liberté individuelle, celle du travail et celle du commerce, et au droit de propriété.

SECTION II - SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE

Art. 5.— Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative au plan territorial est considéré comme représentatif au sein de l'entreprise pour l'application du présent article.

Toute création de section syndicale dans l'entreprise est portée à la connaissance de l'employeur.

Art. 6.— La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise en dehors des heures de travail.

Art. 7.— L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et placés de préférence sur les lieux de passage du personnel.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Ces panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. Ils sont distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces affiches, publications et tracts, lorsqu'ils sont rédigés dans une langue autre que le français, doivent obligatoirement comporter une traduction intégrale en français.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts non politiques est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. Ce droit d'expression doit, en outre, se conformer à l'objet des syndicats défini à l'article 51 de la loi du 17 juillet 1986 et à leurs statuts.

Art. 8.— Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par trimestre dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail selon les modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise, à participer à des réunions organisées par elle dans les locaux prévus à la présente délibération ou dans des locaux mis à leur disposition après l'accord du chef d'entreprise.

SECTION III - DELEGUES SYNDICAUX

Art. 9.— Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins cinquante (50) salariés peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Le décompte des effectifs à prendre en compte s'effectue selon les règles retenues par la délibération portant application du Chapitre V du Titre IV du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relative aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

Dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements de cinquante (50) salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement, en vue d'exercer les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Art. 10.— Le ou les délégués syndicaux doivent être majeurs, avoir travaillé dans l'entreprise depuis au moins un an, avoir été salariés depuis plus de trois ans et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L5 et L6 du Code électoral.

Le délai d'un an prévu au présent Art. est réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Art. 11.— La désignation d'un délégué syndical est portée à la connaissance de l'employeur, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé. Elle est notifiée simultanément à l'Inspecteur du travail.

La même procédure est applicable en cas de remplacement ou de cessation des fonctions de délégué.

Art. 12.— Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou de toute autre mission de représentation du personnel prévue par la loi du 17 juillet 1986 et les règlements en vigueur.

Art. 13.— Les contestations relatives aux désignations des délégués syndicaux sont de la seule compétence du tribunal de première instance ou de ses sections concernées qui statue en dernier ressort. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours qui suivent l'accomplissement des formalités prévues à l'article 11.

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse exciper ultérieurement d'une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions de la présente section, ou du bénéfice des dispositions de la délibération relative aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Art. 14.— Le délégué syndical représente l'organisation syndicale qui l'a désigné. Il est notamment chargé de négocier et signer tous accords d'entreprise.

Il peut se faire assister par un représentant dûment mandaté de son organisation syndicale après en avoir informé l'employeur.

Art. 15.— Dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, et de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise. Il est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise.

SECTION IV - PENALITES

(Art.s 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 16.— Conformément à l'Art. 117 de la loi 86-845 du 17 juillet 1986, les chefs d'établissement, directeurs ou gérants qui auront prélevé les cotisations syndicales sur les salaires de leur personnel et les auront payées au lieu et place de celui-ci seront punis d'une amende de 2.000 FF à 15.000 FF (36.360 F CFP à 272.700 F CFP) et en cas de récidive, d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 4.000 FF à 16.000 FF (72.720 F CFP à 290.880 F CFP) ou de l'une de ces deux peines seulement.

Art. 17.— Toute entrave apportée à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise défini par les articles 52, 54 et 55 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et par les délibérations de l'Assemblée territoriale prises pour leur application, et le cas échéant sa récidive, est passible des peines prévues par l'article 116 de la loi susvisée.

SECTION V - DISPOSITIONS FINALES

Art. 18.— Les dispositions de la présente délibération ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables en matière de représentation syndicale.

Art. 19.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON,

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-024 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre VII du Titre IV du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au droit d'expression des salariés.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 18 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE QUATRIEME LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS, LA REPRESENTATION DES SALARIES

CHAPITRE SEPTIEME DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application des dispositions du Chapitre VII du Titre IV du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives au droit d'expression des salariés.

SECTION I - PRINCIPES ET CONDITIONS

Art. 2.— Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur les lieux et le temps de travail, sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Art. 3.— Dans toutes les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés, qu'ils soient industriels, commerciaux, agricoles ou de service, quels que soient leur nature, forme et objet, les modalités du droit d'expression des salariés sont réglées par la voie d'accord ou convention signé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Art. 4.— L'accord comporte obligatoirement :

- 1°) la fréquence et la durée des réunions consacrées à l'exercice du droit d'expression, l'organisation matérielle de ces réunions liées à l'importance et à la structure de l'entreprise,
- 2°) les mesures destinées à assurer la liberté d'expression de chacun,
- 3°) les modalités relatives à la présence de l'employeur ou de son représentant pour pouvoir répondre aux questions qui lui seront directement posées par les salariés.

Art. 5.— En l'absence d'accord, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

A défaut d'initiative de l'employeur dans le cadre de l'année civile, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze (15) jours suivant la présentation de la demande.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, le chef d'entreprise consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'expression des salariés. Cette consultation a lieu au moins une fois par an.

Art. 6.— Les opinions émises par les salariés dans le cadre de ce droit défini par la loi susvisée du 17 juillet 1986 ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Art. 7.— Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail.

SECTION II - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n°86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 8.— Dans les entreprises mentionnées à l'article 3 de la présente délibération, l'employeur qui refuse d'engager la négociation prévue à l'article 5, premier alinéa, ou en l'absence de délégués syndicaux, refuse d'effectuer la consultation prévue au 2^e alinéa du même article, est passible des peines prévues pour les contraventions de 5^e classe et le cas échéant de leur récidive.

SECTION III - DISPOSITION FINALE

Art. 9.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-025 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre II du Titre V du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 intitulé "Autres dispositions" et relative aux procédures de règlement des conflits collectifs du travail et au règlement amiable des différends individuels du travail par l'inspecteur du travail.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 18 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER
TITRE CINQUIEME
CONFLITS DU TRAVAIL
CHAPITRE DEUXIEME
AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES
AUX CONFLITS DU TRAVAIL

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre II du Titre V du Livre I de la loi du 17 juillet

1986 intitulé "Autres dispositions", et relative aux procédures de règlement des conflits collectifs du travail et au règlement amiable des différends individuels du travail par l'inspecteur du travail.

SECTION I - LA COMMISSION TERRITORIALE DE CONCILIATION

Art. 2.— En cas de différend collectif du travail intéressant un secteur d'activité dans son ensemble, après échec des procédures de conciliation prévues à l'article 4 de la délibération relative aux modalités d'exercice du droit de grève prise pour l'application du Chapitre 1er du Titre V du Livre I de la loi du 17 juillet 1986, ou à défaut, les parties ou l'une d'entre elles peuvent saisir la commission territoriale de conciliation créée par la présente délibération.

Cette commission peut également être saisie du différend à l'initiative du Ministre chargé du travail.

L'accord des parties pour réunir la commission territoriale de conciliation suspend le recours à la grève. Cependant, toute rupture des négociations permet de recourir à la grève sans nouveau préavis.

Art. 3.— La commission territoriale de conciliation comprend deux sections :

- La première section, compétente pour les différends collectifs du travail concernant un secteur d'activité, et survenant dans le secteur privé, y compris les entreprises, établissements ou organismes de ce secteur, concessionnaires d'un service public, est composée :

- du Chef du Service de l'Inspection du travail, ou de son représentant, *président*,
- de cinq représentants des salariés,
- de cinq représentants des employeurs.

Lorsque dans le différend collectif, une entreprise, un établissement ou un organisme concessionnaire d'un service public sont affectés, la section est complétée par un représentant désigné par l'administration concernée.

- La seconde section, compétente pour les différends collectifs du travail concernant le secteur public, à l'exclusion des agents relevant d'un statut de droit public, est composée :

- du Ministre de tutelle compétent pour les catégories de personnel concernées ou de son représentant, *président*,
- du Chef du Service de l'Inspection du travail,
- de cinq représentants des salariés,
- de cinq représentants des administrations, entreprises ou établissements publics.

La section est complétée par un représentant désigné par l'administration concernée.

Lorsque le différend collectif concerne un ou des établissements intéressant la défense nationale, prévus à l'article 86 de la loi du 17 juillet 1986, la section est présidée par le Chef du Service de l'Inspection du travail, assisté de l'agent assurant le contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail.

Le secrétariat des sections est assuré par le Service de l'Inspection du travail, ou le cas échéant, par le Service de contrôle, prévu par l'article 86 de la loi du 17 juillet 1986.

Art. 4.— Les membres représentant les salariés de la première et de la deuxième section de la commission territoriale de conciliation, ainsi que les membres représentant les employeurs de la première section sont nommés au vu des propositions faites par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan territorial.

Les cinq représentants permanents des administrations, entreprises ou établissements publics de la seconde section et leurs suppléants sont désignés par le Président du Gouvernement du territoire.

Art. 5.— Les membres de la commission territoriale de conciliation sont nommés pour trois ans par arrêté pris en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre chargé du travail.

Il est nommé autant de titulaires que de suppléants dans les deux collèges des employeurs et des salariés. Les membres de la commission doivent être de nationalité française et jouir de leurs droits civiques et politiques.

Art. 6.— Les parties sont tenues de donner toutes facilités aux membres de la section compétente de la commission de conciliation pour leur permettre de remplir la fonction qui leur est dévolue.

Art. 7.— Les parties sont tenues de comparaître en personne devant la section compétente de la commission 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.

Art. 8.— A l'issue des réunions de la section compétente de la commission territoriale de conciliation, le président établit un procès-verbal qui constate l'accord, le désaccord total ou partiel des parties et qui 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.

Dans tous les cas, ce procès-verbal est signé par le président, les membres de la section de la commission de conciliation et par les parties.

En cas d'accord, le procès-verbal est déposé au greffe du Tribunal du travail par la partie la plus diligente.

Art. 9.— L'accord de conciliation est applicable, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt au Greffe du Tribunal du travail.

Les accords de conciliation intervenant en application de la présente section produisent les effets des conventions et accords collectifs de travail.

Si l'accord est intervenu en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activité ayant une convention collective étendue, cet accord fait l'objet d'un arrêté d'extension, dans les conditions prévues aux articles 18 et 19 de la délibération portant application des dispositions du Chapitre IV du Titre I du Livre I de la loi 86-845 du 17 juillet 1986.

SECTION II - LA MEDIATION

Art. 10.— En cas d'échec de la procédure de conciliation, la procédure de médiation peut être engagée par les deux parties si elles en conviennent, sur requête conjointe déposée auprès du Ministre chargé du travail, ou par ce dernier sur demande de l'une des parties ou de sa propre initiative.

Le nom du médiateur est choisi d'un commun accord par les parties sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence sur le plan économique et social.

Art. 11.— La liste des médiateurs appelés à être désignés par le Ministre chargé du travail comprend dix noms de personnalités.

Cette liste est dressée par arrêté du Président du Gouvernement du territoire sur proposition du Ministre chargé du travail et après consultation et examen des suggestions des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives.

Elle est révisée tous les trois ans et pourra être complétée en cas de nécessité.

Art. 12.— Le médiateur saisi du différend doit recevoir un dossier constitué sur celui-ci, comprenant notamment le procès-verbal de non-conciliation.

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.

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.

Le médiateur convoque les parties. Les dispositions des deux premiers alinéas de l'article 7 de la présente délibération sont applicables à ces convocations.

Art. 13.— Le médiateur est tenu au secret professionnel quant aux informations qui lui sont communiquées.

Art. 14.— Après avoir, s'il y a lieu, essayé de concilier les parties, le médiateur leur soumet, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige, dans un délai d'un mois à compter de la désignation, susceptible d'être prorogé avec leur accord.

Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction de droit commun compétente pour en connaître, soit à la procédure d'arbitrage.

A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de notifier au médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elles rejettent sa proposition. Ces rejets doivent être motivés. Le médiateur informe aussitôt, par lettre recommandée, la ou les autres organisations parties au conflit de ces rejets et de leurs motivations.

Au terme du délai de huit jours prévu ci-dessus, le médiateur constate l'accord ou le désaccord des parties. L'accord sur la recommandation du médiateur lie les parties qui ne l'ont pas rejetée, dans les conditions déterminées par le Chapitre IV du Titre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 en matière de conventions et d'accords collectifs de travail. Il est applicable dans les conditions prévues par l'article 9 de la présente délibération.

Art. 15.— En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au Ministre chargé du travail le texte de la recommandation motivée et signée, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les parties au médiateur.

Les conclusions de la recommandation du médiateur et les rejets des parties ainsi que leurs motivations sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le Ministre chargé du travail.

SECTION III - L'ARBITRAGE

Art. 16.— L'une ou l'autre des parties intéressées peut décider de soumettre au Conseil d'arbitrage le conflit qui subsisterait à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.

Art. 17.— Le conseil d'arbitrage est composé du premier président de la Cour d'appel, ou d'un président de chambre ou conseiller délégué, et de deux assesseurs désignés par le Président du Gouvernement du territoire sur proposition du Ministre chargé du travail et après avis du Chef du Service de l'Inspection du travail. Ils sont choisis sur la liste des médiateurs prévue à l'article 11. Un magistrat désigné par le président du conseil d'arbitrage, remplit les fonctions du rapporteur.

Ne peuvent être désignés dans les fonctions d'assesseurs les personnes qui ont participé à la conciliation ou qui ont un intérêt direct dans le conflit.

Le conseil d'arbitrage ne peut se prononcer sur d'autres points que ceux qui n'ont pu être réglés par la tentative de conciliation et la recommandation, tels qu'ils résultent du procès-verbal de non-conciliation ou de l'opposition à la recommandation, ou ceux qui nés postérieurement à l'établissement de ces documents ou de l'opposition à la recommandation, découlent directement du conflit en cause.

Le conseil d'arbitrage a les plus larges pouvoirs d'information.

Les assesseurs sont tenus au secret professionnel quant aux documents à eux communiqués.

Les sentences arbitrales doivent être motivées. Elles sont communiquées immédiatement au Chef du Service de l'Inspection du travail qui les notifie immédiatement aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Art. 18.— Les sentences arbitrales ne peuvent faire l'objet d'aucun autre recours que ceux formés par les parties devant la Cour supérieure d'arbitrage, pour excès de pouvoir ou violation de la loi, et dans les conditions ci-après :

Les recours devant la Cour sont formés par requêtes rédigées sur papier libre et signées par les parties ou un mandataire. Celui-ci doit justifier d'un mandat spécial et écrit s'il n'est ni avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, ni avocat régulièrement inscrit à un barreau, ni avoué.

La requête est adressée au président de la Cour par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les recours doivent être formés dans un délai de huit jours francs à dater de la notification de la sentence. Ils ne sont pas suspensifs.

A peine d'irrecevabilité, le recours devra comprendre l'exposé des moyens d'excès de pouvoir ou de violation de la loi sur lequel il se fonde et être accompagné de la sentence attaquée.

La requête doit être accompagnée en outre :

- 1° De copies, en double exemplaire, de ladite requête et de la sentence attaquée ;
- 2° D'une note précisant les parties intéressées et donnant leur adresse complète ;
- 3° Des copies de la requête en nombre égal à celui des parties intéressées ;
- 4° Des pièces dont le requérant entend se servir.

Les arrêts et les sentences de la Cour supérieure d'arbitrage sont publiés au *Journal officiel* de la Polynésie française par les soins du Président du Gouvernement.

SECTION IV - DU REGLEMENT AMIABLE DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

Art. 19.— En application de l'article 73 de la loi du 17 juillet 1986, tout salarié ou tout employeur peut demander à l'Inspection du travail de régler un différend à l'amiable.

Le travailleur peut se faire accompagner, s'il le désire, du représentant du personnel ou du délégué syndical de son choix, appartenant à l'entreprise.

En l'absence de tentative de règlement amiable ou en cas d'échec de celle-ci, le différend peut être porté devant le tribunal du travail.

SECTION V - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 20.— Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans les conditions prévues à l'article 7, alinéa 1 ou à l'article 12, alinéa 4 ne comparait pas, sans motif légitime, devant la section compétente de la commission territoriale de conciliation ou le médiateur, ou ne se fait pas représenter, rapport en est établi par le président de la sous-commission ou le médiateur. Ce rapport est remis à l'Inspecteur du travail qui le transmet au Parquet.

L'infraction est passible d'une amende prévue pour les contraventions de 5e classe.

SECTION VI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 21.— Des arrêtés pris en Conseil des Ministres peuvent, en tant que de besoin, préciser certaines modalités d'application de la présente délibération, notamment les modalités de prise en charge des frais de déplacements et des indemnités des membres de la commission territoriale de conciliation et du médiateur. Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés désignés comme médiateurs dans un conflit, le temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission.

Art. 22.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Art. 23.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-026 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du Titre VI du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la formation professionnelle continue.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 18 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE SIXIEME
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Titre VI du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatif à la formation professionnelle continue.

SECTION I - GENERALITES

Art. 2.— En application de l'article 74 de la loi susvisée du 17 juillet 1986, les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

1°) Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle,

2°) Les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès des travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi,

3°) Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée,

4°) Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise,

5°) Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles,

6°) Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau social, culturel et sportif ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Art. 3.— Pendant la durée de sa présence en entreprise au titre de l'une des actions prévues à l'article 2, le stagiaire, non titulaire d'un contrat de travail, bénéficie des dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail ainsi que de celles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues au Titre II du Livre I.

La durée du travail applicable au stagiaire visé à l'alinéa précédent ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la

durée quotidienne du travail fixées par les articles 2 et 7 de la délibération relative à la durée du travail.

SECTION II - DES INSTITUTIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 4.— La formation professionnelle et la promotion sociale font l'objet d'une politique coordonnée et concertée, notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs salariés, ainsi que des travailleurs indépendants.

Cette concertation s'effectue dans le cadre du Haut Comité de l'emploi, de la formation professionnelle et de la promotion sociale institué par la délibération n° 84-1016 AT du 11 octobre 1984.

SECTION III - DES CONVENTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 5.— Les actions de formation professionnelle et de promotion sociale mentionnées à l'article 2 ci-dessus peuvent faire l'objet de conventions. Ces conventions sont bilatérales ou multilatérales. Elles déterminent notamment :

- la nature, l'objet, la durée et les effectifs des stages qu'elles prévoient,
- les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre,
- les conditions de prise en charge des frais de formation pédagogique des éducateurs et leur rémunération,
- lorsqu'elles concernent des salariés, les facilités accordées, le cas échéant, à ces derniers pour poursuivre les stages qu'elles prévoient, notamment les congés, aménagements ou réductions d'horaires dont ils bénéficient en application de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles,
- les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction de la formation dispensée,
- la répartition des charges financières relatives au fonctionnement des stages et à la rémunération des stagiaires, ainsi que, le cas échéant, à la construction et à l'équipement des centres,
- les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention.

Ces conventions peuvent concerner des actions de Formation Professionnelle Continue réalisées aussi bien en Polynésie française qu'en dehors du territoire.

Art. 6.— Le territoire, et autres collectivités locales, les établissements publics, notamment les chambres consulaires, les entreprises, les groupes d'entreprises, les associations, les établissements et personnes ou organismes privés, les organisations professionnelles syndicales ou familiales, ainsi que les établissements qui en dépendent, interviennent à ces conventions soit en tant que demandeurs de formation, soit en vue d'apporter leur concours technique ou financier à la réalisation des programmes, soit en tant que dispensateurs de formation.

Art. 7.— Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation au sens de la présente délibération, s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale en raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes moeurs et à l'honneur.

Art. 8.— Toute personne physique ou morale de droit privé qui entend diriger un organisme de formation, ou prendre part à la direction d'un tel organisme souscrivant des conventions ou des contrats de prestations de service ayant pour objet la formation professionnelle continue, doit adresser au Ministre chargé du travail une déclaration préalable.

La déclaration préalable indique la dénomination, éventuellement le sigle, l'adresse, l'objet de l'activité et le statut juridique du déclarant.

Elle est accompagnée de la liste nominative des directeurs et des administrateurs et précise leur qualité.

Elle mentionne également les moyens en personnel dont l'organisme dispose, les domaines de formation dans lesquels il intervient et la date de début de l'activité de formation.

Cette déclaration préalable est adressée, en trois exemplaires, au Ministre chargé du travail, par l'organisme de formation ou l'établissement autonome ayant pouvoir de conclure des conventions ou des contrats de prestations de services.

Art. 9.— Une déclaration rectificative est souscrite en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale. La cessation d'activité doit également faire l'objet d'une déclaration.

Ces déclarations doivent être faites dans les quinze jours suivant la modification ou la cessation.

Art. 10.— L'Agence pour l'Emploi et la Formation professionnelle est chargée de l'instruction des dossiers et de procéder aux enquêtes nécessaires pour l'application des articles 7 à 9 de la présente délibération.

Art. 11.— Dans les quinze jours à dater de la réception de la déclaration, le Ministre chargé du travail délivre au déclarant un récépissé comportant un numéro d'enregistrement.

L'organisme de formation doit faire figurer sur les conventions de formation et les contrats de prestations de services qu'il conclut, ce numéro d'enregistrement sous la forme suivante : "enregistré sous le numéro... auprès du Ministre chargé du travail".

Art. 12.— Les personnes et les organismes chargés de la formation professionnelle continue adressent, chaque année au Ministre chargé du travail, un document retraçant l'emploi des sommes reçues au titre des conventions mentionnées à l'article 5

et dressent un bilan pédagogique et financier de leur activité. Ce document est accompagné du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos.

Les programmes, tarifs et procédure de validation pédagogique des acquis des actions de formation doivent faire l'objet d'un dépôt préalable auprès du Ministre chargé du travail et de la formation professionnelle.

Un document, remis aux stagiaires lors de l'entrée en formation, précise :

- le règlement intérieur du stage,
- son programme,
- la forme et les conditions dans lesquelles la formation peut être validée,
- les modalités selon lesquelles il est pourvu au règlement des incidents de stage et celles selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires auprès de la direction.

Art. 13.— Est interdit le démarchage pour le compte du dispensateur de formation lorsqu'il est rémunéré par une commission et qu'il a pour objet de provoquer la vente d'un plan ou la souscription d'une convention de formation.

La publicité des dispensateurs de formation doit comporter toute indication nécessaire sur les connaissances indispensables pour suivre la formation proposée ainsi que sur la nature, la durée et les sanctions de celle-ci.

Elle ne doit faire aucune mention de la déclaration prévue à l'article 9, ni du caractère libératoire des dépenses au regard de l'obligation prévue à l'article 34.

Art. 14.— La comptabilité des dispensateurs de formation de droit privé est tenue conformément au plan comptable général.

Les organismes à activités multiples doivent suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité au titre de la formation professionnelle continue.

Art. 15.— En cas d'inexécution totale ou partielle d'une convention de formation professionnelle, le dispensateur de formation doit rembourser à son contractant les sommes qui, du fait de cette inexécution, n'ont pas été effectivement dépensées ou engagées.

Les parties ne peuvent déroger à cette règle.

En cas de manœuvres frauduleuses, la partie défaillante sera de plus assujettie à un versement d'égal montant au profit du territoire.

Art. 16.— Lorsque des dépenses faites par le dispensateur de formation pour l'exécution d'une convention prévue à la section III de la présente délibération ne sont pas admises parce qu'elles ne peuvent, par leur nature, être rattachées à l'exécution d'une convention de formation ou que le prix des prestations est excessif, le dispensateur est tenu solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au territoire une somme égale au montant de ces dépenses.

Le caractère excessif du prix des prestations peut s'apprécier par comparaison à leur prix de revient ou aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues. Le prix des prestations est également considéré comme excessif lorsqu'un ou plusieurs éléments constitutifs du prix de revient sont eux-mêmes anormaux.

Art. 17.— Les versements au profit du territoire visés aux articles 15 et 16 sont recouverts selon les modalités, ainsi que sous les sûretés, garanties et pénalités applicables par la réglementation fiscale en vigueur. En cas de mauvaise foi et de manœuvres frauduleuses, les sanctions sont celles prévues par la réglementation fiscale en vigueur.

Les poursuites seront engagées sur plainte de l'autorité administrative.

Art. 18.— En cas de manquement aux dispositions de l'article 12, le Ministre chargé du travail peut adresser aux intéressés des injonctions. Ces injonctions doivent être motivées.

Si, après mise en demeure, ces injonctions sont restées sans effet, le Ministre chargé du travail peut, après avis du Haut Comité de l'emploi, de la formation professionnelle et de la promotion sociale et audition de l'intéressé, suspendre provisoirement l'exécution des conventions ou des contrats en cours et prononcer à l'encontre des personnes définies aux articles 7 et 8 une privation, pour une période n'excédant pas trois ans, du droit de conclure des conventions ou des contrats visés à l'article 5 ou auxquels serait attaché le caractère libératoire de l'obligation prévue aux articles 33 et 34 pesant sur les employeurs.

En cas de récidive, la suspension est définitive.

SECTION IV - DE LA FORMATION INDIVIDUELLE ET DU CONGÉ DE FORMATION

Art. 19.— Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et sportive du territoire. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le congé visé au premier alinéa peut également être accordé à un salarié pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou d'un titre reconnu par les conventions collectives.

Art. 20.— Les travailleurs salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé de formation pour suivre des stages du type de ceux définis à l'article 2.

Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins vingt quatre mois, consécutifs ou non, dont douze consécutifs dans l'entreprise.

Art. 21.— Dans les établissements de 50 salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées à l'article 20 demandent un congé de formation, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 pour cent du nombre total des travailleurs dudit établissement.

Les entreprises ou les établissements peuvent prévoir, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel que le pourcentage mentionné ci-dessus sera calculé séparément pour chaque catégorie de personnel ou pour certaines catégories regroupées.

Art. 22.— Dans les établissements de moins de 50 salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 pour cent du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

En outre, dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, la satisfaction accordée à la demande de congé peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise.

Art. 23.— Ce congé correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder six mois s'il s'agit d'un stage continu à temps plein ou, 600 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulant des durées plus longues pour les congés concernant des stages agréés par le Ministre chargé du travail après avis du Haut Comité de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale.

Art. 24.— 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 peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

Art. 25.— 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.

Art. 26.— Les travailleurs bénéficiant d'un congé formation, pour suivre, à titre individuel, tout stage ou pour subir un examen, ne peuvent bénéficier que d'un congé sans rémunération, sauf dispositions plus favorables résultant de conventions collectives ou d'accords collectifs.

Art. 27.— La demande de congé doit être formulée au plus tard soixante jours à l'avance, lorsqu'elle comporte une interruption continue du travail atteignant six mois et au plus tard trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne :

- la participation à un stage ou à un enseignement de moins de six mois,
- la participation à un stage ou à un enseignement à temps partiel,
- le passage d'un examen.

Elle doit indiquer avec précision, selon le cas, soit la date du début du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le

nom de l'organisme qui en est responsable, soit l'intitulé et la date de l'examen concerné. Dans ce dernier cas, un certificat d'inscription doit être joint à la demande.

Dans les dix jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé sa réponse en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Art. 28.— Les demandes de congé qui ne peuvent être satisfaites intégralement du fait des dispositions des articles 21 et 22 sont retenues selon l'ordre de priorité suivant :

- demandes présentées pour passer un examen,
- demandes déjà présentées et qui ont été différées,
- celles qui sont formulées par les travailleurs dont le stage a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel,
- celles qui sont formulées par les travailleurs ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 29.— La durée pendant laquelle le congé de formation peut être différé, en raison des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, ne peut excéder les délais suivants :

- douze mois pour un cadre,
- six mois pour un agent de maîtrise,
- trois mois pour tout autre salarié.

Art. 30.— Le bénéficiaire du congé de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage ou de l'enseignement.

Le salarié qui, sans motif valable, cesse de fréquenter le stage pour lequel le congé a été accordé, perd le bénéfice dudit congé.

Dans le cas où le congé de formation est accordé en vue de passer un examen, le bénéficiaire de ce congé doit fournir à l'entreprise un certificat attestant qu'il a pris part à toutes les épreuves de l'examen.

Lorsque, sans motif valable, le salarié ne peut produire ledit certificat, il perd le bénéfice des avantages prévus à l'article 25.

Art. 31.— Sous réserve des dispositions de l'article 32, aucun travailleur ayant bénéficié d'un congé de formation entrant dans la prévision des articles 19 et 26 ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de formation avant le délai déterminé ci-après :

- six mois pour les stages d'une durée inférieure ou égale à quatre-vingts heures,
- deux ans pour les stages d'une durée supérieure à quatre-vingts heures mais inférieure à six cents heures,
- trois ans pour les stages atteignant six cents heures.

Art. 32.— Au cours d'une même année civile, les travailleurs peuvent prétendre ou bénéficier d'un ou de plusieurs congés pour passer un examen en vue de l'obtention des titres ou diplômes visés à l'article 19, alinéa 3.

En outre, la durée du ou des congés destinés à la préparation de tels examens ne peut dépasser par année vingt-quatre heures de temps de travail.

La durée totale de ces congés n'est pas prise en compte pour le calcul du délai prévu à l'article 31.

SECTION V - PARTICIPATION FINANCIERE DES EMPLOYEURS AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Art. 33.— Tout employeur exerçant son activité sur le territoire doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement des actions de formation mentionnées à l'article 2 de la présente délibération.

Art. 34.— Tout employeur doit consacrer au financement des actions de formation ci-dessus, un pourcentage minimal du montant de la masse salariale versée au cours de l'année précédente.

Les employeurs s'acquittent de l'obligation prévue au précédent alinéa :

1° En finançant des actions de formation au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation annuel,

2° En contribuant au financement du Fonds Territorial de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le pourcentage minimal du montant de la masse salariale visé à l'alinéa 1er du présent article, que les employeurs doivent consacrer au financement des actions de formation, est déterminé par délibération de l'Assemblée territoriale.

Les modalités d'exécution du présent article feront l'objet d'un arrêté pris en Conseil des Ministres.

Art. 35.— Pour ce qui est des salariés partant en stage du seul fait de la décision de l'entreprise, les employeurs s'engagent à prendre en charge tant les frais de leur formation que leur rémunération pendant la période de stage. Le territoire peut éventuellement, par voie conventionnelle, prendre en charge les coûts de la formation et de la rémunération des intéressés.

Dans ce cas, la période de stage est assimilée dans les droits pour la détermination de l'indemnité de congé payé.

SECTION VI - DE LA CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Art. 36.— Conformément aux dispositions de l'article 60 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Art. 37.— Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes dans l'entreprise.

Art. 38.— Dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

SECTION VII - DE L'AIDE DU TERRITOIRE

Art. 39.— Le territoire contribue au financement des actions de formation professionnelle continue agréées par le Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par la délibération n° 84-1017 AT du 11 octobre 1984 portant création d'un compte hors budget dénommé "Fonds Territorial de l'Emploi et de la Formation Professionnelle" et par délibération n° 84-1016 AT du 11 octobre 1984 portant création du Haut Comité de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale.

SECTION VIII - DE L'AIDE DE L'ETAT

Art. 40.— L'Etat peut participer au financement des actions de formation définies par la présente délibération par l'intervention des crédits du Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale et de ceux du Fonds national de l'emploi.

SECTION IX - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 41.— Sont maintenues en vigueur les dispositions relatives à la taxe d'apprentissage. Toutefois, les demandes d'exonération seront désormais soumises, pour avis, au Haut Comité de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale.

SECTION X - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 42.— Toute infraction aux dispositions des articles 7 à 9, 12, et 13 alinéas 2 et 3, est passible des amendes prévues pour les contraventions de la 5e classe.

Toute infraction aux dispositions de l'article 13 alinéa 1er est passible des amendes et de l'emprisonnement prévus pour les contraventions de la 5e classe ou de l'une de ces deux peines seulement.

Sans préjudice des décisions de suspensions ou de privation de la possibilité de conclure des conventions, prévues à l'article 18 de la présente délibération, la condamnation aux peines prévues aux deux alinéas précédents peut être assortie à titre de peine complémentaire, d'une interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation professionnelle.

Toute infraction à cette interdiction est punie des peines prévues au deuxième alinéa du présent article.

SECTION XI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 43.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet

1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération à l'exception de :

- la délibération n° 84-1016 AT du 11 octobre 1984 portant création du Haut Comité Territorial de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale, et ses arrêtés d'application,
- la délibération n° 84-1017 AT du 11 octobre 1984 portant création d'un compte hors budget dénommé "Fonds Territorial de l'Emploi et de la Formation Professionnelle", et ses arrêtés d'application,
- la délibération n° 64-8 du 6 janvier 1964 portant création d'une taxe d'apprentissage, modifiée le 29 décembre 1969, et le 6 janvier 1983.

Art. 44.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,

Franklin BROTHERSON.

Le président,

Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-027 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions des articles 41 et 42 du Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, relatifs aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 24 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE HUITIEME I - COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application des dispositions des articles 41 et 42 du Chapitre VIII du

Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

SECTION I - MISE EN PLACE

Art. 2.— Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués obligatoirement dans tous les établissements ou entreprises occupant habituellement au moins cinquante (50) salariés.

Le décompte des effectifs à prendre en compte s'effectuera selon les règles retenues par la délibération portant application du Chapitre V du Titre IV du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

Art. 3.— L'Inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La décision de l'Inspecteur du travail est assortie d'un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à trente (30) jours.

Cette décision est susceptible d'une réclamation suspensive devant le Chef du Service de l'Inspection du travail, qui dispose d'un mois pour statuer. A défaut de réponse dans ce délai, la réclamation est réputée rejetée.

Art. 4.— Dans les établissements de moins de cinquante (50) salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'exercice de ces fonctions entraîne une majoration de deux heures de délégation par mois.

Art. 5.— Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend :

a) le chef d'établissement ou son représentant, *président*,

b) Nombre de représentants :

50 à 100 salariés : 3 représentants dont 1 cadre
101 à 250 salariés : 4 représentants dont 1 cadre
251 à 500 salariés : 5 représentants dont 2 cadres
501 à 1.000 salariés : 6 représentants dont 2 cadres

Plus 1 représentant par tranche de 500 salariés supplémentaires.

Art. 6.— Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés par un collège constitué de l'ensemble des représentants élus du personnel. Ils sont choisis en raison de leurs connaissances et de leurs aptitudes en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Le chef d'établissement transmet à l'Inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

Art. 7.— Le cumul de mandats de représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avec

celui de délégué syndical, délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise est licite.

Art. 8.— Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux (2) ans.

Leur mandat est renouvelable. Si pendant la durée normale de son mandat, un membre cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période de mandat restant à courir, selon la procédure définie à l'article 6.

Art. 9.— La liste nominative des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être affichée dans les locaux affectés au travail.

Art. 10.— Le Tribunal de première instance est saisi des contestations relatives à la désignation des représentants du personnel au comité.

Cette contestation n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant la désignation.

SECTION II - MISSION

Art. 11.— Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Il effectue des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le Comité peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnelle, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement.

En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise, sur la désignation de l'expert ou sur le coût de l'expertise, la décision est prise par le Président du Tribunal de première instance statuant en urgence. Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur les dispositions du règlement intérieur qui ont trait à l'hygiène, à la sécurité ou aux conditions de travail.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence, dont il est saisi par le chef d'entreprise, le comité d'entreprise s'il en existe et les délégués du personnel. Il est notamment, obliga-

toirement consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail.

A titre individuel, directement et avec l'assistance des autres délégués du personnel, les membres du comité ont non seulement une mission d'information mais aussi une mission de sensibilisation du personnel, au respect des règles en la matière et aux programmes et actions menées pour la prévention des risques et l'amélioration des conditions de sécurité.

SECTION III - FONCTIONNEMENT

Art. 12.— Lors de sa première réunion, le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres et établit son règlement intérieur.

Art. 13.— Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins une fois par semestre, à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque.

Il est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Art. 14.— Le médecin du travail assurant la surveillance médicale du personnel de l'établissement assiste aux réunions du comité à titre consultatif. Il en est de même pour le chef du Service de sécurité ou l'agent chargé de la sécurité s'il existe, et le cas échéant, en cas d'accord entre l'employeur et la délégation du personnel, pour toute personne qualifiée, dont la présence paraîtrait utile.

Art. 15.— L'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est établi par le Président et le secrétaire puis communiqué par le Président aux membres du comité et à l'Inspecteur du travail, quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. Ce dernier peut assister aux réunions.

Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

Les procès-verbaux des réunions sont conservés dans l'établissement. Ils sont tenus à la disposition de l'Inspecteur du travail et du Médecin Inspecteur du travail.

Art. 16.— Chaque année, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dresse le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement, arrête un programme d'activité pour l'année à venir et fixe les priorités.

Lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, le chef d'établissement doit énoncer les motifs de cette inexécution.

Art. 17.— Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement ou son représentant. Ils sont, en outre, tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Art. 18.— Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'un crédit d'heures par mois selon le tableau ci-après.

Seuil et crédit d'heures :

50 à 100 salariés	: 3 heures/mois
101 à 250 salariés	: 5 heures/mois
251 à 500 salariés	: 10 heures/mois
501 et plus salariés	: 15 heures/mois

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Il peut être augmenté par accord.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave, ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures prévues au premier alinéa.

SECTION IV - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 19.— Conformément aux dispositions de l'article 112 de la loi du 17 juillet 1986, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, par la méconnaissance des dispositions des articles 41, 42 et 58 de la loi précitée ou de la présente délibération prise pour leur application sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 FF à 20.000 FF (36.360 F CFP à 363.600 F CFP) ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40.000 FF (727.200 F CFP).

Les peines prévues aux alinéas 1 et 2 du présent article sont également applicables à ceux qui en violation des articles 41 alinéa 3 et 67 de la loi du 17 juillet 1986 ont licencié sans autorisation de l'Inspecteur du travail, un salarié qui siège en qualité de représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou qui y a siégé, si le licenciement est prononcé pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de son mandat.

SECTION V - DISPOSITIONS FINALES

Art. 20.— Les salariés qui siègent ou ont siégé en qualité de représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, bénéficient dans les mêmes conditions

que les délégués ou représentants syndicaux et les représentants du personnel élus, ou anciens détenteurs de ces mandats, des dispositions relatives au licenciement de ces personnels prévues dans la délibération portant application du Chapitre V du Titre IV du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986.

Art. 21.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-028 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre IX du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la médecine du travail.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 24 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE NEUVIEME MEDECINE DU TRAVAIL

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre IX du Titre II du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatif à la médecine du travail.

SECTION I - SERVICE MEDICAL DU TRAVAIL

Art. 2.— La présente délibération est applicable aux entreprises et établissements assujettis aux dispositions de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française, à l'exception :

- 1°) des mines et carrières et leurs dépendances,
 2°) des entreprises de transport par eau et par air dont les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité de travail sont fixées par des dispositions spéciales.

Art. 3.— Les employeurs doivent organiser des services médicaux du travail agréés par le Chef du Service de l'Inspection du travail après avis du Médecin Inspecteur du travail.

Le Chef du Service de l'Inspection du travail peut de même procéder au retrait d'agrément, après avis du Médecin Inspecteur du travail, au service interentreprises de médecine du travail qui ne respecterait pas les dispositions de la présente délibération.

Cette décision doit être motivée et ne peut intervenir que lorsque le président du service médical interentreprises aura été invité par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à faire cesser l'infraction dans un délai fixé par le Chef du Service de l'Inspection du travail à six mois au maximum et n'aura pas accompli dans ce délai les diligences nécessaires.

Art. 4.— 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.

Art. 5.— Suivant l'importance des effectifs des entreprises, les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

Art. 6.— Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail sont à la charge des employeurs ; dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, les frais sont répartis proportionnellement au nombre des travailleurs.

Art. 7.— 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 délibération et des arrêtés pris pour son application.

S/SECTION I - SERVICE MEDICAL D'ENTREPRISE

Art. 8.— Lorsque le temps, calculé selon les règles définies à l'article 16 de la présente délibération, que le médecin du travail doit consacrer, dans une entreprise ou un établissement, à l'exercice de ses missions définies à l'article 4 est au moins égal à 169 heures, il doit être constitué un service médical d'entreprise.

Lorsque le temps minimal est inférieur à 169 heures par mois, mais supérieur à 20 heures par mois, la création d'un service médical d'entreprise est possible.

Art. 9.— Le service médical d'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise.

S/SECTION II - SERVICE MEDICAL INTERENTREPRISES

Art. 10.— Les entreprises et établissements qui ne relèvent pas des dispositions de l'article 8 sont tenus d'organiser un service médical interentreprises ou d'adhérer à un service médical interentreprises.

Art. 11.— Le service médical interentreprises est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Il est administré par le Président de cet organisme sous la surveillance d'une commission de contrôle composée de huit (8) membres à raison de quatre (4) représentants des employeurs et quatre (4) représentants des salariés des entreprises adhérentes.

Le président du service médical interentreprises préside la Commission de contrôle.

SECTION II - DES PERSONNELS DES SERVICES MEDICAUX DU TRAVAIL

S/SECTION I - DES MEDECINS DU TRAVAIL

Art. 12.— Tout docteur en médecine ayant l'autorisation d'exercer, qui veut pratiquer la médecine du travail, doit être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables aux médecins assurant la surveillance médicale des travailleurs de la Polynésie française dans le cadre de l'arrêté n° 506 TLS du 25 février 1965, à la date de la parution au *Journal officiel* de la Polynésie française, de la présente délibération.

Art. 13.— Le médecin du travail est lié par un contrat passé avec l'employeur ou le président au nom du service de médecine interentreprises. Ce contrat de travail est conclu dans les conditions prévues par le Code de déontologie médicale.

Art. 14.— Le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou de la commission de contrôle.

A défaut d'accord, la décision est prise par l'Inspecteur du travail après avis du Médecin Inspecteur du travail.

Art. 15.— Le contrat de travail du médecin du travail ne peut être rompu pendant la période d'essai ou à l'issue de celle-ci, que dans les conditions et selon les modalités définies à l'article 14 ci-dessus.

Art. 16.— Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, celles-ci sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge ; il ne peut pratiquer l'exercice de la clientèle courante.

Le temps minimal dont le médecin du travail doit disposer pour remplir sa mission est fixé à une heure par mois pour :

- vingt (20) employés ou assimilés,
- quinze (15) ouvriers ou assimilés,
- dix (10) salariés qui relèvent des dispositions de l'article 30.

Art. 17.— Chaque médecin du travail fait un rapport annuel d'activité dans la forme prévue par un arrêté pris en Conseil des Ministres.

Ce rapport est présenté par l'employeur au comité d'entreprise ou par le Président du service interentreprises à la commission de contrôle.

L'employeur ou le Président du service interentreprises transmet dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant le comité d'entreprise ou la commission de contrôle, un exemplaire du rapport annuel d'activité au Médecin Inspecteur du travail et au Chef du Service de l'Inspection du travail.

S/SECTION II - DES INFIRMIERS, INFIRMIERES

Art. 18.— Dans les entreprises et établissements industriels de plus de 100 salariés, une infirmière ou un infirmier ou à défaut un personnel soignant peut être recruté sur demande du médecin du travail, après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

Si l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'Inspecteur du travail.

Art. 19.— Les employeurs doivent recruter un personnel infirmier possédant le diplôme d'Etat ou ayant l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le code de la santé publique.

Il est recruté avec l'accord du médecin du travail.

Il a pour mission d'assister le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités.

S/SECTION III - DES SECOURISTES

Art. 20.— Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, dans chaque chantier occupant vingt (20) personnes au moins pendant plus de quinze jours, où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence. Les salariés ainsi formés ne peuvent pas être considérés comme tenant lieu des infirmières ou infirmiers ou des personnels soignants prévus à l'article 18.

Art. 21.— Lorsque l'activité d'une entreprise ou d'un établissement comporte un travail de jour et de nuit et, en l'absence d'infirmières ou d'infirmiers ou lorsque leur nombre, calculé conformément aux dispositions de l'article 18, ne permet pas d'assurer une présence permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades.

SECTION III - DES MISSIONS DES SERVICES MEDICAUX DU TRAVAIL

S/SECTION I - ACTION SUR LE MILIEU DU TRAVAIL

Art. 22.— Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants

du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- 1 - l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,
- 2 - l'hygiène générale de l'établissement,
- 3 - l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- 4 - la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux,
- 5 - l'hygiène dans les services de restauration,
- 6 - l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Art. 23.— Le médecin du travail est obligatoirement associé :

- à l'étude de toute nouvelle technique de production,
- à la formation, en matière de sécurité et à celle des secouristes.

Il est consulté sur les projets :

- de construction ou d'aménagements nouveaux,
- de modifications apportées aux équipements.

Afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, il est informé :

- de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi,
- des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées dans les domaines de l'article 22 ci-dessus.

Art. 24.— Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il doit pouvoir consacrer à sa mission en milieu de travail, 1/4 de son temps.

Chaque entreprise, établissement industriel ou chantier du bâtiment et des travaux publics doit être visité au moins une fois par an, les autres entreprises et établissements au moins tous les cinq ans ; en outre, les chantiers sur lesquels au moins dix salariés sont employés pendant plus de deux mois et moins d'un an, sont visités au moins une fois.

Art. 25.— Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

Il peut aussi faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires.

Art. 26.— Dans les entreprises et établissements de plus de 10 salariés, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs des salariés exposés à ces risques. Cette fiche est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de l'Inspecteur du travail et du Médecin Inspecteur du travail.

Art. 27.— Le médecin du travail est tenu au secret du dispositif industriel et technique de fabrication et de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel.

S/SECTION II - EXAMENS MEDICAUX

Art. 28.— Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard trente (30) jours après son engagement.

Le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article 30 bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

L'examen médical a pour but :

- 1 - de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs,
- 2 - de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter,
- 3 - de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Lorsqu'un salarié change d'entreprise moins de trois mois après une visite médicale à l'issue de laquelle aucune inaptitude n'a été reconnue, l'examen d'embauchage n'est pas obligatoire s'il est appelé à occuper un emploi similaire et s'il communique au médecin du travail du nouveau service la fiche médicale établie en application de l'article 35. Le médecin du travail apprécie s'il doit être procédé à un nouvel examen médical.

Le délai de trois mois est porté à six mois dans le cas où le salarié qui change d'entreprise reste sous la surveillance du même médecin du travail ou du même service interentreprises.

Art. 29.— Tout salarié doit bénéficier, dans les douze mois qui suivent l'examen effectué en application de l'article 28, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit être renouvelé au moins une fois par an.

Art. 30.— Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux,
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité,
- les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les travailleurs de moins de dix-huit ans.

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

Art. 31.— Les salariés doivent bénéficier d'un examen médical après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause d'accident non professionnel, et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié, ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la Caisse de prévoyance sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité, préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Art. 32.— Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- a) à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail,
- b) au dépistage des maladies professionnelles,
- c) au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Ces examens sont, selon le cas, à la charge de l'employeur ou du service interentreprises. L'anonymat doit être respecté.

Le médecin choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin sur la nature et la fréquence des examens, la décision est soumise au Médecin Inspecteur du travail qui décide.

Art. 33.— Le temps nécessité par les examens médicaux y compris les examens complémentaires prévus à l'article précédent est, soit pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise.

S/SECTION III - DOCUMENTS MEDICAUX

Art. 34.— Au moment de la visite d'embauchage, il est constitué un dossier médical qui ne peut être communiqué qu'au Médecin Inspecteur du travail et, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix.

Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur.

Art. 35.— Chaque visite médicale donne lieu à l'établissement par le médecin d'une fiche d'aptitude en trois (3) exemplaires.

Un exemplaire est remis au travailleur, le second est adressé à l'employeur et le troisième est conservé par le service médical du travail.

Ce dernier pourra délivrer copie des fiches qu'il détient au travailleur intéressé qui en fera la demande.

SECTION IV - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Art. 36.— Les dispositions de la présente délibération ne font pas obstacle à celles de l'arrêté n° 583 S du 9 avril

1954 réglementant l'hygiène et la salubrité publique dans les Etablissements Français de l'Océanie.

Art. 37.— Le contrôle de l'aptitude physique à la profession de marin est assuré par le service médical des gens de mer, s'il existe, ou à défaut, par un médecin désigné par le Chef du Service des Affaires maritimes.

SECTION V - CONTROLE

Art. 38.— La procédure de mise en demeure prévue par la délibération relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail est applicable en cas d'infraction aux dispositions de la présente délibération et des arrêtés pris pour son application qui sont relatifs :

- 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,
- à 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,
- à la présence dans l'établissement d'au moins une infirmière ou infirmier ou personnel soignant pendant les heures normales de travail du personnel,
- à l'obligation de former des secouristes dans les ateliers où sont effectués des travaux dangereux,
- à l'organisation d'un service de garde de nuit dans les établissements travaillant de jour et de nuit,
- à l'installation matérielle du service médical du travail.

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

SECTION VI - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 39.— Les infractions aux dispositions de la présente délibération et des arrêtés pris pour son application seront passibles des peines prévues pour les contraventions de la 5e classe et, le cas échéant, de leur récidive.

SECTION VII - DISPOSITIONS FINALES

Art. 40.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération, sous réserve des dispositions de l'article 37 ci-dessus.

Art. 41.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,

Franklin BROTHERSON.

Le président,

Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-029 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre I du Titre III du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative au placement et à l'emploi.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 24 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE TROISIEME PLACEMENT ET EMPLOI

CHAPITRE PREMIER PLACEMENT ET EMPLOI

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre I du Titre III du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatif au placement et à l'emploi.

SECTION I - PLACEMENT ET EMPLOI

Art. 2.— En vue d'assurer la connaissance et le contrôle de l'emploi et conformément aux dispositions des articles 44 et 45 du Chapitre I du Titre III de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, les employeurs et les travailleurs sont soumis aux dispositions de la présente délibération.

Art. 3.— Sous réserve de dérogations particulières mentionnées aux articles suivants, les mesures concernant le placement et l'emploi s'appliquent à toute personne physique ou morale employant les salariés définis à l'article 1 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ainsi qu'aux salariés et demandeurs d'emploi.

Art. 4.— Le service public du placement est assuré par un établissement public territorial doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière dénommé Agence pour l'Emploi et la Formation professionnelle, placé sous l'autorité du Ministre de tutelle, et seul habilité à effectuer le placement des travailleurs, sauf dérogation que le territoire peut accorder en faveur de bureaux de placement privés gratuits.

Art. 5.— Tout travailleur recherchant un emploi doit requérir son inscription auprès de l'Agence pour l'emploi et la formation

professionnelle lorsqu'il réside à TAHITI, sur les communes de Mahina, Arue, Pirae, Papeete, Faaa, Punaauia, Paea ou auprès de leur commune pour celui résidant à l'extérieur de cette zone.

Les communes transmettent mensuellement à l'Agence pour l'emploi et la formation professionnelle, pour visa, la liste des demandeurs d'emploi.

Seule l'inscription à l'Agence pour l'emploi et la formation professionnelle ou le cas échéant auprès de leur commune dans les conditions fixées au présent article, entraîne la reconnaissance juridique de la qualité de demandeur d'emploi.

Art. 6.— Tout employeur est tenu de notifier à cet organisme toute place vacante dans son entreprise, à l'exception :

- des employeurs de personnel agricole,
- des employeurs de personnel de maison utilisant au plus une personne à temps complet ou son équivalent.

Art. 7.— 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 un intermédiaire, il appartient à celui-ci de fournir au directeur de la publication les renseignements susvisés concernant l'employeur.

Les directeurs de publications sont tenus de faire connaître, simultanément à leur parution, à l'Agence pour l'Emploi et la Formation professionnelle, les offres d'emploi qu'il leur est demandé de faire paraître. Dans le cas d'offres anonymes, l'Agence pour l'Emploi et la Formation professionnelle, sur simple demande de sa part, peut obtenir du directeur de la publication les renseignements susvisés concernant l'employeur.

Ces dispositions s'appliquent également aux administrations, aux services publics, aux établissements publics et aux collectivités locales lorsque les recrutements intéressent les salariés qui ne relèvent pas d'un statut de droit public.

Art. 8.— Tout embauchage ou résiliation du contrat de travail doivent être portés à la connaissance de l'autorité administrative compétente.

L'employeur adresse, dans les huit jours, à l'Inspection du travail, une déclaration précisant s'il s'agit d'un embauchage ou d'une résiliation du contrat de travail et indiquant le nom et l'adresse du déclarant, l'emplacement de l'établissement et la nature exacte des industries ou commerces concernés.

Cette déclaration est transmise par un imprimé de déclaration d'embauchage ou de cessation de travail dont les modèles figurent en annexe.

Art. 9.— L'Agence pour l'emploi et la Formation Professionnelle est chargée de la mise en oeuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle définie par le territoire de la Polynésie française.

Elle a pour mission d'intervenir sur le marché du travail.

- 1) En prospectant les emplois disponibles ;
- 2) En assistant les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel pour faciliter leur insertion, leur reclassement ou leur promotion professionnelle ;
- 3) En assistant les employeurs pour l'embauche, l'adaptation, la reconversion de leurs salariés.

Au titre de ces missions, elle propose des actions de formation professionnelle adaptées aux besoins des entreprises, des salariés, des demandeurs d'emploi et notamment des jeunes et des personnes handicapées. Elle prépare, propose et instruit les projets de conventions de formation passées avec des organismes ou des personnes et qui sont ensuite présentées au Haut Comité de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

L'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle gère les moyens budgétaires mis en place pour la réalisation de ces actions et contrôle leurs conditions d'utilisation.

Elle réalise à la demande des pouvoirs publics toutes études et statistiques sur le marché du travail et l'évolution de l'emploi. A cet effet, elle a communication des déclarations fournies par les entreprises concernant les mouvements de main-d'oeuvre visées à l'article 4 du décret n° 88-129 du 5 février 1988.

SECTION II - DISPOSITIONS CONCERNANT LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Art. 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.

Art. 11.— La Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) créée par la délibération n° 82-36 du 30 avril 1982 est compétente notamment pour :

- reconnaître la qualité de travailleur handicapé,
- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son reclassement,
- désigner les établissements et les services concourant à la rééducation, au reclassement et à l'accueil des travailleurs handicapés, ainsi que les ateliers protégés correspondant à leurs besoins et en mesure de les accueillir. La décision de la commission s'impose à tout établissement ou service dans la limite de la spécialité au titre de laquelle il a été agréé et dans la limite des places disponibles,
- et plus généralement pour apprécier si l'état ou le taux d'incapacité de la personne handicapée justifie l'attribution de toute allocation ou avantage particulier attaché à son état. Les décisions de la commission doivent être motivées et font l'objet d'une révision périodique.

Art. 12.— Sont assujettis aux dispositions des articles 14 et 15 de la présente délibération, les employeurs occupant plus de 25 salariés.

Art. 13.— Dans les établissements assujettis, une priorité d'emploi est réservée aux handicapés à concurrence de 4 % de l'effectif.

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 publics, privés ou semi-publics.

Art. 14.— Tout employeur assujéti qui n'occupe pas le pourcentage de travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP et qui omet de déclarer les vacances d'emploi à l'Agence pour l'emploi et la formation professionnelle peut être astreint à une redevance dont le montant est fixé par délibération de l'Assemblée territoriale.

Art. 15.— Le salaire des travailleurs handicapés ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans l'entreprise qui les emploie.

Toutefois, pour ceux dont le rendement professionnel notablement diminué a été constaté par la COTOREP, des réductions de salaire peuvent être autorisées par l'Inspecteur du travail dans des conditions fixées par arrêté pris en Conseil des Ministres.

Art. 16.— Les personnes handicapées pour lesquelles le placement dans un milieu normal de travail s'avère impossible, peuvent être admis dans un atelier protégé si leur capacité de travail est au moins égal au tiers de la capacité normale de travail.

Art. 17.— Les employeurs peuvent bénéficier d'aides financières du territoire afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des travailleurs handicapés. Cette aide peut concerner notamment l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement de postes de travail et les accès au travail.

SECTION III - TRAVAILLEURS PRIVÉS D'EMPLOI

Art. 18.— Les travailleurs ayant involontairement perdu leur emploi, aptes au travail, et qui sont à la recherche d'un emploi, ont droit à une aide dont les modalités sont fixées par délibération de l'Assemblée territoriale.

Art. 19.— Sont considérés comme travailleurs ayant involontairement perdu leur emploi, au sens de l'article 18, les salariés licenciés, sauf cas de faute grave, ou dont le contrat de travail à durée déterminée est arrivé à terme sans que l'employeur ait offert son renouvellement ou une embauche sous contrat à durée indéterminée, ou dont la démission apparaît justifiée pour un motif légitime.

Art. 20.— La condition de recherche prévue à l'article 18 est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits à l'Agence pour l'Emploi et la Formation professionnelle comme demandeurs d'emploi dans les conditions prévues à l'article 5 de la présente délibération et accomplissent, tant sur proposition de ses services que de leur propre initiative, toutes démarches en leur pouvoir en vue de leur reclassement.

SECTION IV - HAUT COMITE TERRITORIAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION SOCIALE

Art. 21.— La consultation des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés sur l'orientation et les

mesures d'application de la politique de l'emploi tel que prévu par l'article 49 de la loi susvisée du 17 juillet 1986, s'effectue dans le cadre du Haut Comité de l'emploi, de la formation professionnelle et de la promotion sociale institué par la délibération n° 84-1016 AT du 11 octobre 1984.

SECTION V - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 22.— Conformément à l'article 113 de la loi du 17 juillet 1986, toute personne qui, n'ayant pas obtenu l'autorisation prévue à l'article 4 de la présente délibération, ouvrira ou fera fonctionner un bureau de placement gratuit ou payant sera puni d'un emprisonnement de six jours à six mois et d'une amende de 2.000 FF à 15.000 FF (36.360 F CFP à 272.700 F CFP) ou de l'une de ces deux peines seulement, qui seront portées au double en cas de récidive.

Art. 23.— Sont passibles des peines prévues pour les contraventions de 5e classe, et le cas échéant de leur récidive, les employeurs qui paient à un travailleur handicapé, un salaire inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article 15 de la présente délibération.

Art. 24.— Les directeurs de publication qui ne satisfont pas à la demande qui leur est faite par l'Agence pour l'Emploi et la Formation professionnelle, de lui faire connaître les renseignements concernant l'employeur ayant fait paraître une annonce d'offre d'emploi, conformément aux dispositions de l'article 7 de la présente délibération est passible des amendes prévues pour les contraventions de la 4e classe.

Art. 25.— Tout employeur qui omet de faire la déclaration d'embauche ou celle de résiliation d'un contrat de travail prévues à l'article 8 de la présente délibération est passible des amendes prévues pour les contraventions de la 4e classe.

SECTION VI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 26.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération, à l'exception :

- des dispositions de la délibération n° 82-36 du 30 avril 1982 relative à l'action en faveur des handicapés et de ses textes d'application relatifs à la composition, au fonctionnement et aux attributions de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP),
- des dispositions de la délibération n° 84-1016 AT du 11 octobre 1984 portant création du Haut Comité Territorial de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale, et de ses arrêtés d'application.

Art. 27.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERRSON,

Le président,
Jean JUVENTIN.

ANNEXE I

Nom et adresse de l'employeur :

.....

Nature de l'entreprise :

(POLYNESIE FRANCAISE)
DECLARATION D'EMBAUCHAGE

Article 4 du Décret n° 88-129 du 5 février 1988 J.O.P.F. du 30 juin 1988, page 1264

Nom et Prénoms

Date et lieu de naissance

Nationalité

Situation de famille (Marié - Célibataire - Veuf - Divorcé)

Résidence de la famille

Date d'entrée dans l'établissement

Classification professionnelle

Emploi attribué

Taux d'incapacité (éventuellement)

Le.....19.....

Signature,

ANNEXE II

Nom et adresse de l'employeur :

.....

DECLARATION DE CESSATION DE TRAVAIL

Article 4 du Décret n° 88-129 du 5 février 1988 J.O.P.F. du 30 Juin 1988, page 1264

Nom et prénoms

Date d'entrée dans l'établissement

Date de sortie.....

Classification

Emploi occupé

Motif (Licenciement - Démission - Fin de contrat)

Le.....19.....

Signature,

DELIBERATION n° 91-030 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre III du Titre IV du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, relatif aux délégués du personnel.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 24 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER
TITRE QUATRIEME
LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS,
LA REPRESENTATION DES SALAIRES
CHAPITRE TROISIEME
DELEGUES DU PERSONNEL

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre III du Titre IV du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatif aux délégués du personnel.

SECTION I - DISPOSITIONS GENERALES

Art. 2.— *Champ d'application*

L'effectif minimum prévu par l'article 56 de la loi du 17 juillet 1986 précitée, requis dans les entreprises, organismes de quelque nature que ce soit, ainsi que dans les établissements publics industriels et commerciaux ou administratifs, pour que leurs salariés élisent des délégués du personnel, est fixé à onze (11) salariés.

Le personnel élit des délégués du personnel dans tous les établissements où sont occupés habituellement plus de dix (10) salariés.

A défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sur le nombre des établissements distincts à prendre en compte pour les élections de délégués du personnel, le Chef du Service de l'Inspection du travail a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.

Art. 3.— Le calcul des effectifs, tant pour la mise en place de l'institution des délégués du personnel, que pour la détermination du nombre de postes à pourvoir, s'effectue dans les conditions

prévues à l'article 2 de la délibération relative aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

Art. 4.— Il est institué des délégués de bord sur tout navire comportant plus de dix marins inscrits au rôle d'équipage. Ceux-ci ont les mêmes attributions et pouvoirs, à l'égard de l'armateur ou du capitaine, que les délégués du personnel visés à l'article 2, à l'égard de l'employeur ou de son représentant.

SECTION II - ATTRIBUTIONS ET POUVOIRS
DES DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 5.— Les délégués du personnel et les délégués de bord ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application de la législation et de la réglementation du travail ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise,
- de saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives, réglementaires et conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Art. 6.— En l'absence, ou à défaut, de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les attributions dévolues à ces comités.

Art. 7.— Dans les entreprises ou organismes qui emploient moins de cinquante (50) salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Sauf dispositions conventionnelles, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Art. 8.— 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.

Art. 9.— Dans l'exercice des attributions économiques, les délégués du personnel 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. Ils sont en outre tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Art. 10.— Les fonctions de délégué du personnel sont compatibles avec celles des membres du comité d'entreprise, de délégué syndical et de délégué du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

SECTION III - COMPOSITION ET ELECTIONS

S/SECTION I - COMPOSITION

Art. 11.— Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit en fonction de l'effectif de l'établissement :

- de 11 à 25 travailleurs, 1 délégué titulaire et 1 suppléant,
- de 26 à 50 travailleurs, 2 délégués titulaires et 2 suppléants,

- de 51 à 75 travailleurs, 3 délégués titulaires et 3 suppléants,
- de 76 à 100 travailleurs, 4 délégués titulaires et 4 suppléants,
- de 101 à 175 travailleurs, 5 délégués titulaires et 5 suppléants,
- de 176 à 250 travailleurs, 6 délégués titulaires et 6 suppléants,
- de 251 à 500 travailleurs, 7 délégués titulaires et 7 suppléants,
- de 501 à 1.000 travailleurs, 9 délégués titulaires et 9 suppléants,
- plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Le nombre des délégués du personnel ne peut être modifié par voie de convention collective ou d'accord d'entreprise.

Art. 12.— La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre ces collèges, font l'objet d'un protocole d'accord signé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

A défaut d'organisation syndicale, l'employeur procède lui-même à cette répartition.

Dans le cas où l'accord prévu au premier alinéa s'avère impossible, la décision est prise par l'Inspecteur du travail.

Art. 13.— Sauf convention collective ou accord collectif signés par l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, le nombre et la composition des collèges électoraux visés à l'article précédent sont déterminés comme suit :

- Etablissement de 11 à 250 salariés : 1 collège unique.

Toutefois il y aura 1 collège "ouvriers et employés" d'une part et 1 collège "autres travailleurs" lorsque le nombre de ces derniers sera au moins égal à 25, dans les établissements de 51 à 250 salariés.

- Etablissement de plus de 250 salariés : 4 collèges

- cadres
- techniciens, agents de maîtrise et assimilés
- employés
- ouvriers.

S/SECTION II - ORGANISATION DES ELECTIONS

Art. 14.— Sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé au moins six mois dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue par les articles L5 et L6 du Code électoral.

Art. 15.— Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis, de nationalité française, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise où ils consacrent la plus grande partie de leur temps.

Art. 16.— L'Inspecteur du travail peut, après avoir consulté l'employeur et les organisations syndicales représentatives intéressées accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 14 et 15 de la présente délibération, dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire sensiblement le nombre des électeurs, ou conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Art. 17.— L'organisation matérielle des élections incombe à l'employeur.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du président du tribunal de première instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

Notamment, le jour, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant en accord avec les organisations syndicales, s'il en existe, dans le cadre du protocole préélectoral ci-dessus. Ces indications sont portées à la connaissance du personnel, quinze (15) jours au moins avant la date prévue pour le scrutin, par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou de son représentant aux emplacements habituellement réservés aux notes de service et autres communications de l'employeur au personnel.

L'élection se déroule dans l'établissement pendant les heures de travail.

Art. 18.— Les travailleurs que leur occupation hors de l'établissement empêchent de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu, peuvent voter par correspondance.

Les modalités de vote par correspondance sont précisées par le protocole d'accord préélectoral.

Le vote par procuration n'est pas admis.

Art. 19.— Les listes des candidats, éventuellement distinctes par collèges, et dans tous les cas, distinctes pour les titulaires d'une part et les suppléants d'autre part, doivent être affichées par les soins du chef d'établissement, trois (3) jours au moins avant la date du scrutin. Ces listes comportent obligatoirement l'identification des candidats et lorsque c'est le cas, l'identification des organisations syndicales qui les présentent.

Les listes ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

Art. 20.— L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et pour les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Les bulletins pour l'élection des titulaires et celle des suppléants doivent être de couleur différente.

Art. 21.— 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 représentatives. Si le nombre des votants, déduction faite des bulletins blancs et nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de quinze (15) jours à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Art. 22.— Le panachage est interdit. Les électeurs conservent toutefois le droit de rayer simplement des noms.

Tout bulletin de vote où il existe des noms barrés, remplacés par d'autres, est nul.

La désignation des élus à l'intérieur de chaque liste se fera en fonction du plus grand nombre de voix obtenu respectivement par les candidats. Toutefois, lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en ligne de compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Art. 23.— Le chef d'établissement ou son représentant préside le bureau de vote où il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence ou d'un représentant de l'organisation syndicale ayant présenté une liste.

Ces représentants des listes prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal des élections avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Art. 24.— Les opérations de dépouillement sont effectuées dès la clôture du scrutin et les sièges sont attribués selon les modalités prévues à l'article suivant.

Art. 25.— Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Art. 26.— L'employeur est tenu d'adresser dans les huit jours, le procès-verbal des élections de délégués du personnel, au Service de l'Inspection du travail. Il en adresse une copie à chaque organisation syndicale ayant présenté des candidats. Un exemplaire du procès-verbal doit être en outre affiché dans l'entreprise sur les panneaux réservés aux notes de service et autres communications de la direction.

Art. 27.— Le règlement des contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales s'effectue conformément aux dispositions de l'article 11 de la délibération relative aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

Les organisations syndicales de salariés les plus représentatives dans l'entreprise sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Art. 28.— Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'article 2 de la présente délibération, le chef d'entreprise doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date "envisagée pour le premier tour" de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales des salariés les plus représentatives dans l'entreprise sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

S/SECTION III - DUREE DU MANDAT

Art. 29.— Les délégués sont élus pour un an. Ils peuvent être réélus.

Art. 30.— En dehors de l'échéance normale du mandat, les fonctions de délégués du personnel prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail, lorsqu'un changement de catégorie professionnelle entraîne un changement d'appartenance de l'intéressé au collège électoral qui l'a élu, ou par suite de la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut en outre être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvé au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Art. 31.— Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article précédent, ou lorsqu'il se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un délégué suppléant du même collège, la priorité étant donnée au suppléant ayant été présenté par la même organisation syndicale et ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

A défaut de suppléant ayant été présenté par la même organisation syndicale, le délégué suppléant ayant recueilli le plus grand nombre de voix lors de l'élection, assure ce remplacement.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

SECTION IV - MOYENS ET FONCTIONNEMENT

Art. 32.— Pour l'exercice de leurs missions, les délégués du personnel disposent du temps nécessaire, dans les conditions fixées par les articles 3 à 8 de la délibération relative aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel. Ils disposent également d'un local et de panneaux d'affichage dans les conditions fixées par les articles 9 et 10 de ladite délibération.

Art. 33.— Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Celui-ci peut se faire assister par des collaborateurs. De même, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister par un représentant du syndicat de leur profession s'il en existe.

Lorsque les circonstances exceptionnelles l'exigent, les délégués sont en outre reçus à leur demande.

Indépendamment des réceptions collectives des délégués du personnel ci-dessus, l'employeur ou son représentant peut être conduit à recevoir les délégués du personnel, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Art. 34.— Sauf circonstances exceptionnelles, les demandes présentées à l'employeur doivent être remises au chef d'établissement deux jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit aux questions des délégués du personnel dans un délai de huit (8) jours suivant la réunion. Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre et les documents qui y sont annexés doivent être tenus, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail, à la disposition des salariés qui désirent en prendre connaissance. Ils sont tenus à la disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail.

Art. 35.— Les missions dévolues aux délégués du personnel ne peuvent faire obstacle à la faculté laissée à chaque salarié de présenter lui-même au chef d'entreprise ses propres réclamations ou suggestions.

SECTION V - PENALITES (articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 36.— Conformément aux dispositions de l'article 118 de la loi du 17 juillet 1986, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel et des délégués de bord, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, par la méconnaissance des dispositions des articles 56, 57, 58 et 65 de la loi susvisée et de la présente délibération prise pour leur application, sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 FF à 20.000 FF (36.360 F CFP à 33.600 F CFP) ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 40 000 FF (727 200 FCFP).

SECTION VI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 37.— Une délibération prise en application de l'article 77, alinéa 2, du Titre VIII du Livre 1er de la loi du 17 juillet 1986 déterminera notamment les conditions dans lesquelles sont institués les délégués de bord dans les entreprises d'armement maritime. Dans l'attente de la publication de cette délibération, les dispositions actuellement applicables restent en vigueur.

Art. 38.— Pour l'application de la présente délibération, les organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan territorial, sont présumées représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.

Art. 39.— Les conditions relatives au licenciement des délégués du personnel, anciens délégués ou candidats à ces fonctions sont fixées à la Section IV de la délibération, relative aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

Art. 40.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération, sous réserve des dispositions de l'article 37 ci-dessus.

Art. 41.— Nonobstant l'application de la présente délibération, les délégués du personnel actuellement élus demeurent en fonction pour la durée de leur mandat restant à courir, assurent les missions prévues par la présente délibération et bénéficient des dispositions relatives au licenciement des représentants du personnel visées à l'article 39.

Art. 42.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-031 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre IV du Titre IV du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, relatives aux comités d'entreprises.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du Territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 24 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE QUATRIEME LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS, LA REPRESENTATION DES SALARIES

CHAPITRE QUATRIEME COMITES D'ENTREPRISE

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre IV du Titre IV du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatif aux comités d'entreprise.

SECTION I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 2.— Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises ou organismes de quelque nature que ce soit, ainsi que dans les établissements publics industriels et commerciaux employant au moins cinquante (50) salariés.

Art. 3.— Les personnels pris en compte dans l'effectif de l'entreprise pour l'application de la présente délibération sont ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la délibération relative aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

SECTION II - ATTRIBUTIONS ET POUVOIRS

Art. 4.— Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

S/SECTION I - ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES

Art. 5.— Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et,

notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir.

Il est consulté en matière de formation professionnelle du personnel.

Il est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Art. 6.— Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule à son initiative et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Art. 7.— Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs, il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique et juridique de l'entreprise. Il en est de même en cas de déclaration de cessation des paiements ou de procédure de redressement judiciaire.

Art. 8.— Chaque année, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des personnels de l'entreprise. Ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier la situation des hommes et des femmes dans chaque catégorie de personnel représentée dans l'entreprise. Ce rapport présente un bilan des mesures prises au cours de l'année écoulée et propose des objectifs prévus pour l'année à venir tant quantitatifs que qualitatifs. Une évaluation des coûts accompagne ce rapport annuel.

Le rapport est approuvé par le comité d'entreprise avec modifications, si nécessaires, avant d'être transmis dans un délai de quinze (15) jours à l'Inspecteur du travail.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Art. 9.— Dans le mois qui suit l'élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique :

- 1- la forme juridique de l'entreprise et son organisation,
- 2- les perspectives de l'entreprise envisagées,
- 3- la position de l'entreprise au sein du groupe, si le cas se présente.

Art. 10.— Le chef d'entreprise, au moins une fois par an, présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit au sens comptable du terme sur l'activité de l'entreprise, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux, la situation de la sous-traitance, s'il y a lieu, l'affectation des bénéfices, les aides diverses éventuelles des pouvoirs publics.

Ce rapport précise les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.

Dans les sociétés par action, le comité reçoit, avant l'assemblée générale des actionnaires, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes. Le comité peut émettre des avis qu'il fait connaître à l'assemblée des actionnaires.

Les documents comptables établis par l'entreprise sont communiqués au comité aux mêmes époques que les actionnaires.

Art. 11.— Le comité peut avoir recours à l'expert comptable de l'entreprise et demander la convocation des commissaires aux comptes, une fois par exercice, pour un supplément d'information ou en cas de situation grave de l'entreprise susceptible de modifier les conditions de l'emploi de façon durable.

Quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, le comité doit pouvoir saisir l'autorité responsable de l'entreprise des problèmes qu'il désire soulever devant celle-ci.

Art. 12.— Le comité reçoit tous les avis, demandes et suggestions des autres représentants du personnel non membres du comité, notamment en ce qui concerne les conditions de sécurité et d'hygiène du travail.

Art. 13.— Le chef d'entreprise met à la disposition du comité d'entreprise les informations nécessaires à l'exercice de la mission de ce dernier. Les formes et délais de transmission de ces informations ne doivent pas constituer une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

Art. 14.— Les membres du comité sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Ils sont, en outre, 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.

Art. 15.— Le comité d'entreprise émet des avis et des vœux dans l'exercice des attributions définies à la présente sous-section. Le chef d'entreprise rend compte en la motivant de la suite donnée à ces avis et vœux.

S/SECTION II - ATTRIBUTIONS SOCIALES ET CULTURELLES

Art. 16.— Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entre-

prise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

Art. 17.— Les activités sociales et culturelles ci-dessus peuvent comprendre :

1- des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les sociétés de secours mutuels,

2- les activités sociales culturelles tendant à améliorer les conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les crèches, les colonies de vacances, les œuvres en faveur de l'enfance,

3- les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive,

4- les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les centres d'études, les cours de culture générale et d'enseignement pratique,

5- les services sociaux chargés :

- a) de veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service médical du travail,
- b) de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise.

6- le service médical d'entreprise.

Art. 18.— Le comité d'entreprise assure dans les conditions prévues à l'article 19, la gestion des activités sociales et culturelles de toute nature citées ci-dessus et qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

Il participe dans la mesure et aux conditions prévues par l'article 20 à la gestion de celles qui possèdent la personnalité civile, sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant.

Il contrôle la gestion des sociétés de secours mutuels et des organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, des activités sociales et culturelles ayant pour objet d'assurer au personnel de l'entreprise des logements et des jardins.

Le service médical d'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise.

Art. 19.— La gestion des activités sociales et culturelles prévue à l'article 16 ci-dessus est assurée, soit par le comité d'entreprise lui-même, soit par l'entremise d'une commission spéciale ou des personnes désignées par lui ou d'organismes créés par lui et ayant reçu une délégation à cet effet. Ces personnes ou ces organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité d'entreprise.

Art. 20.— Les conseils d'administration ou, à défaut, les organismes de direction des institutions sociales, possédant la personnalité civile, ainsi que les commissions de contrôle ou de surveillance de ces institutions, s'il en existe, doivent être compo-

sés au moins par moitié de membres représentant le comité d'entreprise qui peuvent être choisis en dehors du comité et désignés, de préférence, parmi les adhérents ou les bénéficiaires des dites institutions.

Les représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration des sociétés coopératives et de consommation sont choisis obligatoirement parmi les adhérents à la société.

Les représentants du comité d'entreprise dans les conseils ou organismes précités siègent avec les mêmes droits et dans les mêmes conditions que les autres membres.

Dans tous les cas, le bureau nommé par les conseils d'administration des oeuvres sociales et culturelles doit comprendre au moins un membre désigné par le comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise définit lui-même sa représentation dans les organismes de contrôle ou de surveillance ci-dessus.

SECTION III - COMPOSITION ET ELECTIONS, DUREE DU MANDAT

S/SECTION I - COMPOSITION

Art. 21.— Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant, et une représentation du personnel élue, composée comme suit, selon l'effectif des salariés :

- de 50 à 100 salariés	: 4 titulaires et 4 suppléants
- de 101 à 250 salariés	: 5 titulaires et 5 suppléants
- de 251 à 500 salariés	: 6 titulaires et 6 suppléants
- de 501 à 1.000 salariés	: 7 titulaires et 7 suppléants
- et par tranche de 1.000 au-delà	: 1 titulaire et 1 suppléant supplémentaire

Le comité d'entreprise comprend aussi les représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives, à raison d'un représentant par organisation.

Ces représentants syndicaux au comité d'entreprise doivent faire partie du personnel et remplir les conditions d'éligibilité. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, cette fonction est assurée par le délégué syndical.

Art. 22.— Les représentants syndicaux visés à l'article précédent ainsi que les membres suppléants, sauf lorsqu'ils représentent un membre titulaire absent, siègent avec voix consultative et ne participent pas au vote.

Art. 23.— Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et les employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives pour chaque catégorie de personnel.

Tout syndicat affilié à une organisation reconnue représentative au plan territorial est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord signé de toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées.

En cas de désaccord, portant sur les alinéas 3 et 4 du présent article, l'inspecteur du travail décide de cette répartition.

S/SECTION II - ELECTIONS

Art. 24.— Sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé au moins six mois dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue par les articles L5 et L6 du code électoral.

Art. 25.— Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis, de nationalité française, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise où ils consacrent la plus grande partie de leur temps.

Art. 26.— L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible, dans des cas exceptionnels, comme la création d'entreprises ou une modification importante de la structure de l'entreprise.

Art. 27.— Les fonctions des membres élus du comité d'entreprise sont compatibles avec celles des autres représentants du personnel et avec celles de délégué syndical.

Art. 28.— L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires, les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électORALES font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir, peuvent être fixées par une décision du président du tribunal de première instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

Art. 29.— Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre de 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.

Art. 30.— Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pas été pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Art. 31.— Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Art. 32.— L'employeur est tenu d'adresser dans les huit jours, le procès-verbal des élections au comité d'entreprise, au Service de l'Inspection du travail. Il en adresse une copie à chaque organisation syndicale ayant présenté des candidats.

Un exemplaire du procès-verbal doit être, en outre, affiché dans l'entreprise sur les panneaux réservés aux notes de service et autres communications de la Direction.

Art. 33.— Le règlement des contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux s'effectue conformément aux dispositions de l'article 11 de la délibération relative aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

Art. 34.— Dans toute entreprise, organisme ou établissement public mentionné à l'article 2 de la présente délibération, le chef d'entreprise doit informer tous les deux ans, le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise, en précisant la date envisagée pour le premier tour de scrutin qui doit se dérouler au plus tard quarante-cinq jours après l'affichage.

Les organisations syndicales représentatives sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats.

Dans le cas d'un renouvellement, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour de scrutin doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède la fin de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de comité, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus, dans le mois suivant la réception de cette demande.

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi et affiché par l'employeur qui le transmet dans les quinze (15) jours à l'Inspecteur du travail.

S/SECTION III - DUREE DU MANDAT

Art. 35.— Les membres élus du comité d'entreprise le sont pour une durée de deux ans. Ils peuvent être réélus.

Art. 36.— En dehors de l'échéance normale du mandat, les fonctions de membre élu du comité d'entreprise prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou par suite de la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Tout membre élu peut, en outre, 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.

Art. 37.— Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article précédent, ou lorsqu'il se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un délégué suppléant du même collège, la priorité étant donnée au suppléant ayant été présenté par la même organisation syndicale, et ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

A défaut de suppléant ayant été présenté par la même organisation syndicale, le délégué suppléant ayant recueilli le plus grand nombre de voix lors de l'élection, assure le remplacement.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des dix-huit mois suivant l'élection du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.

Les élections partielles, pour pourvoir les sièges vacants, se déroulent selon les règles qui ont présidé au dernier scrutin.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

SECTION IV - MOYENS ET FONCTIONNEMENT

S/SECTION I - MOYENS DU COMITE D'ENTREPRISE

Art. 38.— Pour l'exercice de leurs missions, les membres élus du comité d'entreprise disposent du temps nécessaire, dans les conditions fixées par les articles 3 à 8 de la délibération relative aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel. Ils disposent également d'un local et de panneaux d'affichage dans les conditions fixées par les articles 9 et 10 de ladite délibération.

Art. 39.— Le comité d'entreprise peut organiser des réunions d'information du personnel, inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, en accord avec le chef d'entreprise. Ces réunions ont lieu en dehors des heures de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel titulaires qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Art. 40.— Le chef d'entreprise dote le comité d'entreprise des moyens matériels pour remplir les missions qui lui sont dévolues.

Art. 41.— Les ressources du comité d'entreprise sont constituées par :

1° Les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraites.

La contribution versée chaque année par le chef d'entreprise au comité d'entreprise pour son fonctionnement ne peut être inférieure à 0,2 % de la masse salariale brute annuelle de l'entreprise.

La contribution de l'employeur ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise au cours de l'une des trois dernières années, à l'exclusion des dépenses temporaires, lorsque les besoins correspondants ont disparu.

2° Les cotisations facultatives du personnel de l'entreprise dont le comité fixe éventuellement les conditions de perception et ses effets.

3° Les subventions qui peuvent être accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales.

4° Les dons et legs.

5° Les recettes procurées par les manifestations que pourrait organiser le comité.

6° Les revenus des biens meubles et immeubles dont dispose le comité.

Art. 42.— Lorsque le comité d'entreprise prend en gestion directement les activités sociales et culturelles existantes dans l'entreprise, la contribution de l'employeur au titre de leur fonctionnement ne peut être inférieure à 0,2 % de la masse salariale de l'entreprise, sauf diminution importante d'activité de l'entreprise, ou à la moyenne des sommes affectées aux dépenses de même nature au cours des trois années précédentes.

Art. 43.— La création par le comité d'entreprise de nouvelles activités est décidée à la majorité absolue des membres du comité après qu'aient été dégagés les moyens financiers pour assurer le fonctionnement de ces activités.

Le montant des ressources et celui des dépenses doivent apparaître.

Art. 44.— A la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière, qui est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage

sur les panneaux habituellement réservés aux communications syndicales.

Art. 45.— En cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose, soit au profit d'un autre comité, soit au profit d'institutions sociales d'intérêt général, dont la désignation doit être, autant que possible, conforme aux vœux exprimés par le personnel intéressé.

La liquidation est opérée par les soins du comité d'entreprise sous contrôle du chef du Service de l'Inspection du travail.

En aucun cas, les biens ne peuvent être répartis entre les membres du personnel, ni entre les membres du comité.

Art. 46.— Le comité d'entreprise peut avoir recours à l'expert comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes communiqués au comité, dans la limite de deux fois par exercice.

La mission de l'expert comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Les experts ainsi désignés sont tenus aux mêmes obligations de secret ou de discrétion que les membres du comité.

Pour tout projet important du comité d'entreprise, dans les entreprises de 250 salariés et plus, le comité d'entreprise peut également avoir recours à un expert comptable de son choix.

Les frais d'expertise visés au présent article sont à la charge du comité.

S/SECTION II - FONCTIONNEMENT

Art. 47.— Lors de sa première réunion, le comité établit son règlement intérieur, qui réglera notamment les modalités de son fonctionnement, et procède à l'élection d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires élus du personnel.

L'élection a lieu à bulletin secret.

En cas de partage des voix à égalité, le plus âgé est proclamé élu.

Art. 48.— Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation de son président.

Le comité peut tenir des réunions extraordinaires sur convocation de son président ou à la demande de la majorité des deux tiers de ses membres.

Les suppléants au comité d'entreprise assistent aux réunions avec voix consultative.

Art. 49.— En dehors des cas formellement prévus par la réglementation, les personnes extérieures au comité ne peuvent assister aux réunions qu'avec l'accord de l'employeur et de la délégation élue du personnel.

Art. 50.— L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire du comité.

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.

L'ordre du jour est communiqué aux membres du comité trois jours ouvrés au moins avant la date prévue pour la séance.

Art. 51.— Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents. Ne prennent pas part au vote les membres suppléants du comité, sauf dans le cas où le suppléant remplace un titulaire.

Le président du comité d'entreprise ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité d'entreprise en tant que délégation du personnel.

En cas de carence du directeur de l'entreprise 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.

Art. 52.— Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiquées au chef d'entreprise et aux membres du comité. Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon les modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la réunion qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Ces déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Art. 53.— Le comité peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers. Avec l'accord de l'employeur ou de son représentant, il peut y adjoindre, avec voix consultative, des experts ou des techniciens appartenant à l'entreprise.

Ces commissions fonctionnent dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise pour les personnels de l'entreprise qui y participent.

Une commission de la formation est instituée dans les entreprises de plus de 150 salariés. Elle étudie également les problèmes de l'emploi, le travail des jeunes et des handicapés.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, il est institué une commission d'information et d'aide au logement au profit des personnels de l'entreprise.

SECTION V - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 54.— Conformément aux dispositions de l'article 119 de la loi susvisée du 17 juillet 1986, toute entrave apportée soit à la constitution d'un comité d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, par la méconnaissance des dispositions des articles 59, 60, 61, 62, 63 et 64 de la loi susvisée et de la présente délibération prise pour leur application, sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 FF à 20.000 FF (36.360 F CFP à 363.600 F CFP) ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40.000 FF (727.200 F CFP).

SECTION VI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 55.— Pour l'application de la présente délibération, les organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan territorial, sont présumées représentatives dans l'entreprise.

Art. 56.— Les conditions relatives au licenciement des membres élus du comité d'entreprise, anciens membres ou candidats à ces fonctions, ainsi qu'aux représentants syndicaux ou anciens représentants syndicaux à ce comité, sont fixées à la section IV de la délibération relative aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

Art. 57.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-032 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre V du Titre IV du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 intitulé "Dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel", et fixant les modalités de calcul pour la détermination des effectifs à prendre en compte pour l'application des dispositions du Titre IV du Livre I précité.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 24 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE QUATRIEME

LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS, LA REPRESENTATION DES SALAIRES

CHAPITRE CINQUIEME

DISPOSITIONS COMMUNES

AUX DELEGUES SYNDICAUX

ET AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre V du Titre IV du Livre I de la loi du 17 juillet

1986 intitulé "Dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel", et fixant les modalités de calcul pour la détermination des effectifs à prendre en compte pour l'application des dispositions du Titre IV du Livre I précité.

SECTION I - REGLES DE DETERMINATION DES EFFECTIFS

Art. 2.— Pour la mise en place des institutions représentatives prévues par les délibérations relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités de calcul pour la détermination des effectifs des entreprises ou des établissements sont les suivantes :

- l'effectif à retenir est l'effectif moyen pendant les douze mois précédents,
- sont à prendre en compte intégralement dans le calcul, les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile, les apprentis ainsi que les salariés à l'essai,
- sont à prendre en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois, les salariés sous contrat à durée déterminée et les intermittents.

Toutefois, pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 20 heures par semaine ou à 85 heures par mois, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans les contrats de ces salariés par la durée légale de travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

Les mêmes règles sont applicables, le cas échéant, pour connaître l'importance numérique de la délégation du personnel à mettre en place lors de la première élection.

Toutefois, lors des renouvellements, le nombre de sièges à pourvoir est en fonction de l'effectif au jour de l'élection, à l'exception du cas où cet effectif se trouve inférieur au seuil prévu pour l'existence de l'institution. Dans ce dernier cas, il est fait appel aux règles de calcul applicables lors d'une première élection.

SECTION II - HEURES DE DELEGATION ET MOYENS COMMUNS

Art. 3.— Le chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de laisser aux délégués syndicaux, délégués du personnel, membres élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, représentants syndicaux auxdits comités, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder la durée suivante :

- délégué syndical :

51 à 100 salariés	: 4 heures/mois
101 à 250 salariés	: 6 heures/mois
251 à 500 salariés	: 8 heures/mois
500 et plus salariés	: 10 heures/mois

- délégué du personnel titulaire : 10 heures par mois,

- membre élu titulaire d'un comité d'entreprise ou d'établissement : 10 heures par mois,

- représentant syndical auxdits comités : 10 heures par mois.

Lorsque, par suite de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel sont amenés à remplir les fonctions dévolues au comité d'entreprise, le délégué titulaire bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de trois heures de délégation par mois.

Art. 4.— Les délégués suppléants du personnel comme les membres suppléants du comité d'entreprise ne disposent pas d'heures de délégation, sauf dans le cas où ils remplacent le titulaire dans le cadre de ses heures de délégation.

Art. 5.— Les heures de délégation sont attribuées individuellement au regard du mandat de chacun des représentants titulaires du personnel. Les heures de délégation non utilisées dans la période concernée ne peuvent être reportées sauf d'accord parties.

Art. 6.— Le temps passé aux réunions légales et réglementaires prévues pour le fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise ne s'impute pas sur les heures de délégation définies aux articles précédents. Il en est de même pour le temps passé en réunion extraordinaire à l'initiative du chef d'entreprise. Les heures de délégation utilisées, comme le temps passé aux réunions ci-dessus, sont payés comme temps de travail et à l'échéance normale. Les intéressés doivent percevoir une rémunération strictement égale à celle qu'ils auraient reçue s'ils avaient effectivement travaillé selon l'horaire de l'établissement ou de leur service. Toutefois, si les réunions amènent un dépassement de cet horaire, ce dépassement est rémunéré sans majoration pour heures supplémentaires.

Art. 7.— Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux, les délégués du personnel, les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que les représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement, peuvent durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à soit l'accomplissement du travail des salariés, ou soit à la bonne marche de l'entreprise.

Art. 8.— L'utilisation des heures de délégation donne lieu à une information préalable du chef d'entreprise ou de son représentant par l'intéressé.

Les déplacements à l'extérieur de l'entreprise donnent lieu à une information préalable du chef d'entreprise ou de son représentant. Cette information doit être communiquée au moins vingt-quatre heures à l'avance sauf cas de force majeure.

Les heures de délégation ne peuvent être utilisées que pour des tâches qui entrent dans le cadre normal des missions des bénéficiaires de ces heures.

L'employeur ne peut imposer un contrôle préalable de l'utilisation des heures de délégation. Il peut demander justification des absences à posteriori, dès lors que l'objet de ce contrôle se limite au calcul de ces heures en vue de leur paiement ou de leur comptabilisation.

En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps ainsi alloués, il lui appartient de saisir le tribunal de première instance.

Art. 9.— Dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés, le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition des représentants du personnel, un local suffisant pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Dans les entreprises de cinquante (50) salariés et plus, ce local est commun aux délégués du personnel, au comité d'entreprise ou d'établissement et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'utilisation de ce local fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les différentes institutions représentatives du personnel intéressées.

Art. 10.— L'employeur doit mettre à la disposition de chacune des institutions représentatives du personnel, délégués du personnel et comité d'entreprise ou d'établissement, un panneau d'affichage qui lui est propre.

Chaque section syndicale représentative dispose également d'un panneau particulier.

Ces panneaux, distincts de celui réservé aux communications du chef d'entreprise, sont placés de préférence sur les lieux de passage du personnel, et sont destinés à l'affichage des communications et informations que ces institutions sont amenées à porter à la connaissance des salariés de l'entreprise dans le cadre de leurs missions.

SECTION III - CONTENTIEUX ELECTORAL ET DES DESIGNATIONS SYNDICALES

Art. 11.— Les contestations relatives aux désignations des délégués ou représentants syndicaux ainsi qu'aux élections professionnelles sont de la compétence du Tribunal de première instance qui statue en dernier ressort dans les dix jours de sa saisine. Elles ne sont recevables que si elles sont faites, en cas de contestations sur l'électorat, dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale, et en cas de contestation sur la régularité de l'élection ou sur la désignation des délégués ou représentants syndicaux, dans les quinze jours suivant ces élections ou cette désignation. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

SECTION IV - CONDITIONS DE LICENCIEMENT DES DELEGUES OU REPRESENTANTS SYNDICAUX ET DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET ASSIMILES

Art. 12.— Le licenciement d'un délégué syndical, d'un délégué du personnel, d'un délégué de bord ou d'un salarié membre du comité d'entreprise ou représentant syndical à ce comité, ne peut intervenir que sur autorisation de l'Inspecteur du travail.

La même procédure est applicable aux candidats aux fonctions de représentants du personnel pendant les six mois qui suivent la publication des candidatures, ainsi qu'aux anciens délégués syndicaux, représentants du personnel ou représentants syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions ou de leur mandat.

En outre, en application de l'article 41 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 susvisée, les mêmes dispositions sont applicables aux salariés qui siègent ou ont siégé en qualité de représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Art. 13.— La demande d'autorisation de licenciement est adressée par l'employeur à l'Inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Art. 14.— L'Inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

L'Inspecteur du travail dispose d'un délai de quinze (15) jours pour prendre une décision. Celui-ci court à compter de la réception de la demande motivée, prévue à l'article précédent.

Il peut, par lettre recommandée adressée à chacune des parties, proroger d'une même durée ce délai, si les nécessités de l'enquête l'exigent.

Art. 15.— La décision de l'Inspecteur du travail est obligatoirement motivée. Elle est notifiée à l'employeur, au salarié et lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical ou représentant syndical au comité d'entreprise, à l'organisation syndicale concernée. Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Art. 16.— Le Ministre chargé des territoires d'outre-mer, ou le cas échéant, le Ministre de la défense nationale, peut annuler ou réformer la décision de l'Inspecteur du travail sur le recours de l'employeur, du salarié ou du syndicat que ce salarié représente ou auquel il a donné mandat à cet effet.

Ce recours doit être introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'Inspecteur.

Art. 17.— L'Inspecteur du travail et, le cas échéant, le Ministre chargé des territoires d'outre-mer, ou le cas échéant, le Ministre de la défense nationale, examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé par l'intéressé.

Art. 18.— L'annulation, sur recours hiérarchique, par le Ministre chargé des territoires d'outre-mer, ou le cas échéant, le Ministre de la défense nationale, d'une décision de l'Inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné à l'article 15 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'Inspecteur du travail ou du Ministre chargé des territoires d'outre-mer, ou le cas échéant, le Ministre de la défense nationale, autorisant un tel licenciement.

Le salarié concerné est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la procédure prévue à l'article 12.

Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié concerné a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai, prévu au premier alinéa, ou à l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire.

Art. 19.— En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

SECTION V - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 20.— Quiconque aura enfreint les dispositions de l'article 67 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relatif au licenciement des délégués syndicaux, délégués du personnel, délégués de bord, des salariés membres élus d'un comité d'entreprise ou représentants syndicaux à ce comité, ainsi que des candidats aux fonctions de représentant du personnel ou des anciens délégués syndicaux, représentants du personnel ou représentants syndicaux au comité d'entreprise, ou enfreint les dispositions des délibérations prises pour l'application dudit article 67, et notamment les dispositions de la Section IV de la présente délibération, sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 FF à 20.000 FF (36.360 F CFP à 363.600 F CFP) ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40.000 FF (727.200 F CFP).

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi homologuant les dispositions des alinéas 1 à 3 du présent article, et conformément à l'article 65 de la loi portant statut de la Polynésie française, les auteurs des infractions prévues au présent article sont passibles des peines applicables aux auteurs de contraventions de la 5e classe.

SECTION VI - DISPOSITION FINALE

Art. 21.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,

Franklin BROTHERSON.

Le président,

Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-033 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre VI du Titre IV du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la formation économique, sociale et syndicale.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 24 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE QUATRIEME
LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS,
LA REPRESENTATION DES SALARIES

CHAPITRE SIXIEME
FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre VI du Titre IV du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatif à la formation économique, sociale et syndicale.

SECTION I - PRINCIPES ET CONDITIONS

Art. 2.— Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan territorial, soit par des instituts agréés par arrêté pris en Conseil des Ministres, après avis des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan territorial, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré.

Les membres titulaires du comité d'entreprise, peuvent bénéficier d'un stage de Formation Economique, social ou syndical d'une durée maximale de cinq (5) jours par an non rémunéré sauf dispositions plus favorables résultant des conventions collectives, accords collectifs, accords d'établissements ou d'entreprises. Les coûts directs de cette formation sont pris en charge par le comité d'entreprise.

Art. 3.— Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris par l'ensemble des salariés de l'établissement chaque année au titre de la formation économique, sociale et syndicale, ne peut dépasser quinze (15) jours dans les établissements dont l'effectif est inférieur à cinquante (50) salariés. Ce nombre est augmenté de quinze (15) jours par tranche supplémentaire de cinquante (50) salariés.

Art. 4.— Seuls les salariés majeurs ayant plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier de ce congé non rémunéré de formation économique, sociale et syndicale d'une durée maximale de quinze (15) jours francs tous les deux ans pour une même personne.

Art. 5.— La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins trente jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Art. 6.— La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Elle est assimilée à une durée effective de travail pour toutes les questions relatives à la protection sociale du salarié, à la détermination de la durée du congé payé et à l'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 7.— Le nombre de bénéficiaires simultanément absents dans l'établissement au titre des congés prévus au présent chapitre ne peut dépasser :

- un, lorsque l'effectif des salariés est inférieur à 50 ;
- deux, si cet effectif est compris entre 50 et 99 ;
- trois, s'il est compris entre 100 et 149.

Ce nombre maximum est augmenté d'une unité par tranche de 50 salariés supplémentaires.

Art. 8.— Le congé est de droit mais l'employeur peut refuser d'accorder le congé si l'absence du salarié est de nature à entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

La satisfaction de ces demandes de congé peut également être différée en cas de pluralité de demandes, lorsque le nombre de salariés simultanément absents dépasserait ainsi, les limites fixées à l'article 7.

Toutefois, le refus du congé doit être notifié par écrit dans les huit jours suivant la réception de la demande. Il doit être motivé.

En cas de différend, l'Inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties, et peut être pris pour arbitre.

Le refus de l'employeur peut aussi être directement contesté devant le tribunal du travail qui statue en dernier ressort.

SECTION II - PENALITES

(articles 106 à 123 inclus de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986)

Art. 9.— Toute infraction aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article 8 qui précède ou, après la procédure prévue à l'alinéa 5 du même article, le maintien du refus de l'employeur en cas de décision judiciaire favorable au salarié, sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe, et en cas de récidive dans le délai d'un an de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

SECTION III - DISPOSITION FINALE

Art. 10.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-034 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions du Chapitre I du Titre V du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative aux règles particulières aux conflits collectifs.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

Vu la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, modifiée ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 90-112 AT du 25 octobre 1990 portant ouverture de la Session Ordinaire dite Session Budgétaire de l'Assemblée Territoriale ;

Vu le rapport n° 1-91 du 10 janvier 1991 de la Commission de la Santé, de l'Education, de la Solidarité et des Affaires Sociales ;

Dans sa séance du 24 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE CINQUIEME
CONFLITS DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

REGLES PARTICULIERES AUX CONFLITS COLLECTIFS

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Chapitre I du Titre V du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatif aux règles particulières aux conflits collectifs.

SECTION UNIQUE - LE DROIT DE GREVE ET SES MODALITES D'EXERCICE

Art. 2.— L'exercice du droit de grève dans les conditions définies ci-après, n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Il ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Tout licenciement pour exercice normal du droit de grève est nul de plein droit.

Art. 3.— Lorsque les salariés font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis précise les motifs du recours à la grève.

Il 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.

Dans les services de l'Etat, du territoire et des communes comptant plus de 10.000 habitants ainsi que dans les entreprises, organismes et établissements publics ou privés chargés de la gestion d'un service public, le préavis doit obligatoirement émaner de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan territorial, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Art. 4.— Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

L'Inspecteur du travail saisi par les parties, par l'une d'entre elles, ou de sa propre initiative, peut organiser sous sa présidence une ou des réunions aux fins de favoriser un règlement amiable du différend.

En cas d'échec, un procès-verbal de non conciliation est dressé précisant les points sur lesquels porte ou subsiste le différend. Un exemplaire en est remis à chacune des parties intéressées.

L'exercice effectif du droit de grève est ouvert après expiration des délais prévus par la loi ou par la convention collective.

Art. 5.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.