

Document mis
en distribution

Le 26 JUIN 2019



N° 71-2019

ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le 26 JUIN 2019

RAPPORT

SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS PORTANT DIVERSES MODIFICATIONS
DU CODE DU TRAVAIL,

*présenté au nom de la commission de la santé, de la solidarité,
du travail et de l'emploi*

par M^{mes} Nicole SANQUER et Béatrice LUCAS,

*Représentantes à l'assemblée de la Polynésie française,
Rapporteuses du projet de loi du pays.*

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 3807/PR du 11 juin 2019, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi du pays portant diverses modifications du code du travail.

Ce projet de loi du pays, qui vient modifier ou compléter différentes parties du code du travail (*parties I à VI et partie VIII*), a été présenté en concertation globale tripartite le 7 mars 2019 puis soumis au Conseil économique, social et culturel (CESC) qui a rendu un avis favorable le 25 avril 2019.

Si certaines modifications ne viennent apporter que des corrections mineures sans changement de fond (*articles Lp. 1141-10, Lp. 1233-2, Lp. 2511-2 à Lp. 2512-11, Lp. 3253-1, Lp. 4453-4, Lp. 5221-28, Lp. 5222-26, Lp. 5222-27, Lp. 5226-14, Lp. 5312-33 et Lp. 8142-1*), d'autres dispositions ont pour objet de compléter la réglementation en vigueur.

1.- Modifications concernant la partie I du code du travail relative aux relations individuelles de travail

1.1.- *Personnel et membres des autorités administratives indépendantes*

Une disposition visant à exclure expressément le personnel et les membres des autorités administratives indépendantes, lesquels sont considérés comme des agents de droit public, vient compléter l'article Lp. 1111-2 portant champ d'application du code du travail.

1.2.- *Discrimination*

Sur sollicitation du Bureau international du travail (BIT), organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde, l'article Lp. 1121-1 est modifié afin de se mettre en conformité avec l'article 1^{er} de la convention internationale du travail n° 111 concernant la discrimination (*emploi et profession*) qui précise que « *le terme "discrimination" comprend toute distinction [...] fondée sur l'origine sociale* ».

Par anticipation sur la réforme constitutionnelle en cours en France métropolitaine, le terme « *race* » est supprimé de ce même article.

1.3.- *Résiliation du contrat de travail suspendu*

La législation en vigueur ne rend possible la résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension que dans certains cas déterminés par l'article Lp. 1212-3. Compte tenu de cette interdiction, lorsque, après l'entretien préalable, le contrat est suspendu pour cause d'arrêt de travail du salarié, l'employeur se trouve dans l'impossibilité de notifier la lettre de licenciement dans le délai réglementaire de quinze jours francs ce qui risque de lui faire perdre la possibilité de licencier le salarié concerné pour un motif légitime.

Aussi, est-il introduit la possibilité de prolonger ce délai de la durée de la suspension pour maladie en vue de permettre la reprise de la procédure au retour du salarié.

Pour les mêmes raisons, l'article Lp. 1323-1 est complété par une disposition permettant de prolonger le délai de prescription de la faute, fixé à deux mois, de la durée de suspension du contrat de travail pour maladie, lorsque l'employeur a connaissance de la faute pendant la période de suspension.

Dans son avis n° 15/CESC du 25 avril 2019, le CESC note que la rédaction proposée par le projet de loi du pays pour ce dernier article ne prévoit pas de disposition particulière pour les cas de suspension pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

1.4.- *Contrat d'assistance à la personne*

Des dispositions spécifiques viennent créer et encadrer le contrat d'assistance à la personne dont l'objet exclusif est d'assister une personne âgée, handicapée, ou se trouvant dans une situation de dépendance (*articles Lp. 1223-18 à Lp. 1223-20*).

Une définition est apportée à ce type de contrat et sa forme est précisée. Par ailleurs, une résiliation de plein droit du contrat est prévue en cas de décès du bénéficiaire ou de son placement en centre d'accueil. Ce cas de rupture n'empêche pas le versement d'une indemnité de licenciement.

Le CESC relève que le nouveau dispositif ainsi créé s'inscrira à côté de celui du « *Chèque service aux particuliers* » (CSP) prévu par les articles Lp. 1234-1 et suivants du même code et du dispositif « *Aidant Feti'i* » (voir arrêté n° 729/CM du 16 mai 2019 rendant exécutoire la délibération n° 1-2019 CG.RSPF relative à la mise en place de l'aide "Aidant Feti'i" en faveur des personnes âgées et/ou handicapées).

Sous réserve de l'accord des parties, le salarié embauché par le biais de ce contrat peut effectuer des heures complémentaires ne pouvant aller au-delà de 38 heures de travail hebdomadaire (*article Lp. 1233-5-1*). Le dépassement de cette limite aurait pour conséquence une requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet.

1.5.– Procédure du différent individuel du travail

En cas de différend entre employeur et salarié, l'une des parties peut faire appel à la direction du travail pour tenter de le régler à l'amiable. L'article Lp. 1411-1 expose les trois situations auxquelles peut aboutir la procédure du différent individuel du travail (DIT) :

- le refus de régler le différend par l'une des parties,
- l'aboutissement du règlement amiable ou
- l'échec de la tentative de règlement.

Un nouvel article, numéroté Lp. 1411-4, précise que toute disposition insérée dans un contrat de travail ou un accord collectif qui confie aux agents de la direction du travail une mission de conciliation individuelle autre que le DIT est réputée non écrite.

1.6.– Action en responsabilité engagée par un salarié intérimaire

Dans le cadre d'une action en responsabilité fondée sur une faute inexcusable de l'employeur par le salarié intérimaire, l'article Lp. 1423-3 prévoit la faculté pour une entreprise de travail temporaire d'appeler en cause l'entreprise utilisatrice dans la même instance. Ouvrir cette possibilité évite à l'entreprise de travail temporaire d'engager une nouvelle action pour se retourner contre l'entreprise utilisatrice.

2.– Modifications concernant la partie II du code du travail relative aux relations collectives de travail

Un arrêté pris en conseil des ministres fixera la liste des organisations représentatives pour une période de deux ans. Par ailleurs, la référence aux organisations syndicales d'employeurs est remplacée par une référence aux organisations patronales car ces dernières peuvent être créées sous forme d'associations (*article Lp. 2221-13*)

Les résultats des élections des délégués du personnel ne sont plus pris en compte dans la reconnaissance de la représentativité qui peut être établie au niveau du secteur d'activité (*article Lp. 2221-14*) en fonction du nombre d'entreprises ou au niveau interprofessionnel (*article Lp. 2221-15*) en fonction à la fois du nombre d'entreprises adhérentes et du rattachement de ces entreprises à un nombre minimal de secteurs d'activités précisés à l'article Lp. 2221-16.

La reconnaissance de la représentativité au niveau interprofessionnel permet aux organisations patronales d'obtenir des sièges dans les organismes, institutions ou commissions ainsi qu'une subvention (*articles Lp. 2221-20 et Lp. 2221-21*).

3.– Modifications concernant la partie IV du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail

Le champ d'application de l'article Lp. 4531-1 est modifié. Seul le chapitre II du titre III relatif à la coordination lors des opérations de bâtiment et de génie civil est applicable aux chantiers clos et indépendants, les autres dispositions du titre étant applicable à tout chantier du bâtiment et des travaux publics.

4.- Modifications concernant la partie V du code du travail relative à l'emploi

4.1.- *Exercice d'activités la nuit*

L'abrogation de l'article Lp. 5222-18 vise à permettre le travail de nuit aux stagiaires d'au moins 18 ans bénéficiant du dispositif de convention d'accès à l'emploi professionnel (*CAE PRO*). Cette mesure a pour objet de permettre aux stagiaires de plus de 18 ans de découvrir les conditions concrètes d'exercice des métiers comportant un travail de nuit.

4.2.- *Aide au contrat de travail du primo salarié*

La rédaction en vigueur de l'article Lp. 5224-4 permet à un employeur de bénéficier d'une aide au contrat de travail du primo salarié (*ACT PRIM*) pour remplacer un salarié démissionnaire, embauché depuis de nombreuses années. L'adaptation de la disposition a pour but de rétablir l'objectif réel du dispositif qui est de financer le premier salarié d'un organisme d'accueil. Par ailleurs, est supprimée la possibilité de bénéficier du dispositif pour les contrats à durée déterminée afin d'éviter les fraudes et de conforter ainsi l'embauche en contrat à durée indéterminée comme règle de principe.

5.- Modifications concernant la partie VI du code du travail relative à la formation professionnelle

Les missions du fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés sont étendues à l'accueil des travailleurs indépendants dans les formations mises en place par cet organisme et à la gestion de contributions instituées par voie d'accord collectif étendu (*articles Lp. 6321-7, Lp. 6322-1-1 et Lp. 6322-4-1*).

Ces adaptations réglementaires ont été rendues nécessaires, à la suite de la signature en décembre 2017 de l'avenant n° 3 à l'accord collectif interprofessionnel du 23 juin 2008 instituant une cotisation formation professionnelle et créant un fonds paritaire de gestion.

L'avenant n°3 à l'accord interprofessionnel du 23 juin 2008 prévoit notamment la possibilité pour le Fonds Paritaire de Gestion d'accueillir des travailleurs indépendants ainsi que de bénéficier de contributions supplémentaires dans des branches professionnelles ayant des besoins spécifiques.

6.- Modifications concernant la partie VIII du code du travail relative au contrôle de l'application de la législation du travail

Il est introduit, dans cette partie du code, la fonction de conseillers du travail (*article Lp. 8212-8*) qui sont en charge, notamment, de tenter de régler les différends individuels du travail (*DIT*).

Ils peuvent recevoir délégation de signature du directeur du travail pour produire aux parties les divers documents liés au traitement de ces DIT.

Il est précisé à l'article Lp. 8212-9 que la médiation par la direction du travail est possible dans le cadre d'une situation individuelle de souffrance au travail. Le médiateur doit remplir les conditions d'exercice fixées par le code de procédure civile de la Polynésie française.

7.- Travaux en commission

Le présent projet de loi du pays a été examiné par les membres de la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi lors de sa réunion du 24 juin 2019.

Concernant le contrat d'assistance à la personne, celui-ci vient répondre à un besoin, notamment des entreprises de service spécialisées dans le domaine de l'accompagnement, face au vieillissement de la population et à l'augmentation du nombre de personnes en situation de perte d'autonomie ou de dépendance.

Pour les situations de remplacement de salariés absents dont la date de retour n'est pas précisément connue, par exemple en cas de prolongations successives d'un arrêt maladie, il est possible de recourir à un contrat à durée déterminée sans terme précis (*voir 3. et 4. de l'article Lp. 1231-12 du code du travail*).

Enfin, dans le cas d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à six mois, un employeur peut rompre le contrat de travail suspendu s'il justifie de la nécessité de remplacer le salarié absent eu égard à la désorganisation de l'entreprise (*voir article Lp. 1212-3 du code du travail*).

* * * * *

À l'issue des débats, le projet de loi du pays portant diverses modifications du code du travail, tel qu'amendé, a recueilli un vote favorable des membres de la commission.

En conséquence, la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi propose à l'assemblée de la Polynésie française d'adopter le projet de loi du pays ci-joint.

LES RAPPORTEURES

Nicole SANQUER

Béatrice LUCAS

TABLEAU COMPARATIF

Projet de loi du pays portant diverses modifications du code du travail (Lettre n° 3807/PR du 7-6-2019)

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Code du travail	
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES Titre I : CHAMP D'APPLICATION ET CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS Chapitre I : CHAMP D'APPLICATION	
Art. LP. 1111-2.— Sauf dispositions contraires, le présent code ne s'applique pas aux fonctionnaires et agents non titulaires relevant d'un statut de droit public, aux collaborateurs exerçant au sein des cabinets du Président de la Polynésie française, des membres du gouvernement de la Polynésie française et du président de l'assemblée de la Polynésie française et aux agents recrutés pour occuper un emploi fonctionnel. Il ne s'applique pas non plus aux collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française.	Art. LP. 1111-2.— Sauf dispositions contraires, le présent code ne s'applique pas aux fonctionnaires et agents non titulaires relevant d'un statut de droit public, aux collaborateurs exerçant au sein des cabinets du Président de la Polynésie française, des membres du gouvernement de la Polynésie française et du président de l'assemblée de la Polynésie française aux agents des chambres consulaires relevant d'un statut de droit public, aux personnels et membres des autorités administratives indépendantes et aux agents recrutés pour occuper un emploi fonctionnel. Il ne s'applique pas non plus aux collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française.
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES Titre II : DISCRIMINATION Chapitre unique	
Art. LP. 1121-1.— Pour l'offre d'emploi, ne peuvent être pris en considération l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.	Art. LP. 1121-1.— Pour l'offre d'emploi, ne peuvent être pris en considération l'origine notamment sociale, le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une nation, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES Titre IV : HARCELEMENT Chapitre unique : HARCELEMENT MORAL ET HARCELEMENT SEXUEL Section 3 : Dispositions communes aux harcèlements moral et sexuel	
Art. LP. 1141-10.— L'employeur, en relation avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ou sexuel. Il définit notamment, dans le cadre du règlement intérieur, une procédure à suivre en cas de signalement d'une situation de harcèlement. Cette procédure doit permettre d'agir, dans un délai raisonnable, avec discrétion pour protéger la dignité et l'intimité de la victime. L'employeur sensibilise et forme le personnel d'encadrement, y compris intermédiaire, à la prise en compte des situations de harcèlement. Le médecin du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les délégués du personnel alertent l'employeur des situations pouvant caractériser l'existence d'un harcèlement.	Art. LP. 1141-10.— L'employeur, en relation avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ou sexuel. Il définit notamment, dans le cadre du règlement intérieur, une procédure à suivre en cas de signalement d'une situation pouvant caractériser l'existence d'un harcèlement. Cette procédure doit permettre d'agir, dans un délai raisonnable, avec discrétion pour protéger la dignité et l'intimité des personnes concernées. L'employeur sensibilise et forme le personnel d'encadrement, y compris intermédiaire, à la prise en compte des situations de harcèlement. Le médecin du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les délégués du personnel alertent l'employeur des situations pouvant caractériser l'existence d'un harcèlement.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL Titre I : DISPOSITIONS COMMUNES Chapitre II : EXECUTION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL Section 2 : Suspension du contrat de travail	
Art. LP. 1212-3.— Lorsque le contrat de travail est suspendu, l'employeur ne peut le résilier. <i>Toutefois</i>, sous réserve des dispositions spécifiques du présent code pour chacun des cas cités à l'article Lp. 1212-1, la rupture peut intervenir si l'employeur : 1. justifie d'une faute grave du salarié ; 2. justifie de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la cause de la suspension, de maintenir ledit contrat ; 3. en cas de maladie excédant une durée de six mois ou pour une durée supérieure fixée par voie conventionnelle, justifie de la nécessité qui lui est faite de remplacer le salarié absent.	Art. LP. 1212-3. — Lorsque le contrat de travail est suspendu, l'employeur ne peut le résilier. <i>Cependant, lorsque la procédure de licenciement est engagée et que le contrat de travail est suspendu pendant la maladie avant la notification de la lettre de licenciement, le délai de quinze jours francs prévu au deuxième alinéa de l'article Lp. 1222-9 est prolongé de la durée de la suspension du contrat de travail. Lorsque cette durée de suspension excède six mois ou une durée supérieure fixée par voie conventionnelle, elle ne fait pas obstacle à l'application du point 3 ci-dessous.</i> <i>Lorsque la suspension est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié bénéficie de la protection prévue à l'article Lp. 4623-6.</i> Sous réserve des dispositions spécifiques du présent code pour chacun des cas cités à l'article Lp. 1212-1, la rupture peut intervenir si l'employeur : 1. justifie d'une faute grave du salarié ; 2. justifie de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la cause de la suspension, de maintenir ledit contrat ; 3. en cas de maladie excédant une durée de six mois ou pour une durée supérieure fixée par voie conventionnelle, justifie de la nécessité qui lui est faite de remplacer le salarié absent.
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL Titre II : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE Chapitre III : AUTRES CAS DE RUPTURE	Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL Titre II : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE Chapitre III : AUTRES CAS DE RUPTURE Section 5 : Contrat d'assistance à la personne Sous-section 1 : Définition
	Art. LP. 1223-18. — Un particulier ou une entreprise de services à la personne peut conclure avec un salarié un contrat à durée indéterminée, intitulé "contrat d'assistance à la personne", dont l'objet exclusif est d'assister une personne âgée, handicapée, ou se trouvant dans une situation de dépendance, appelée "bénéficiaire".
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL Titre II : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE Chapitre III : AUTRES CAS DE RUPTURE	Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL Titre II : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE Chapitre III : AUTRES CAS DE RUPTURE Section 5 : Contrat d'assistance à la personne Sous-section 2 : Forme et rupture du contrat de travail
	Art. LP. 1223-19. — Le contrat est obligatoirement écrit. Outre les mentions obligatoires prévues à la section 1 du chapitre I du titre I du livre II de la présente partie relative aux dispositions générales du contrat de travail (partie réglementaire), le contrat précise le nom du bénéficiaire.
	Art. LP. 1223-20. — Le contrat conclu pour une durée indéterminée, pour l'assistance à la personne est résilié de plein droit dans les cas suivants : 1. Décès du bénéficiaire ;

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
	2. Placement en centre d'accueil du bénéficiaire ; 3. Rupture du contrat avec le client, lorsque l'employeur est une entreprise de service à la personne. La rupture du contrat de travail intervient avec versement de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité compensatrice de congés payés.
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL Titre III : LES CONTRATS DE TRAVAIL PARTICULIERS Chapitre III : CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL Section 1 : Le temps partiel Sous-section 1 : Définition et mise en œuvre	
Art. LP. 1233-2.— Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail. En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail en soit préalablement informé.	Art. LP. 1233-2.— Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL Titre III : LES CONTRATS DE TRAVAIL PARTICULIERS Chapitre III : CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL Section 1 : Le temps partiel Sous-section 3 : Heures complémentaires	
	Art. LP. 1233-5-1. — Dans le cadre d'un contrat dont l'objet exclusif est d'assister une ou plusieurs personnes âgées, handicapées, ou se trouvant dans une situation de dépendance, des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 100 % de la durée prévue au contrat, sous réserve de l'accord des parties.
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre III : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE Titre II : DROIT DISCIPLINAIRE Chapitre III : PRESCRIPTION DES FAITS FAUTIFS	
Art. LP. 1323-1.— 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.	Art. LP. 1323-1.— 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. Toutefois, lorsque l'employeur en a eu connaissance au cours d'une période de suspension du contrat de travail pour maladie, le délai de deux mois est prolongé de la durée de la suspension du contrat de travail.
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre IV : LA RESOLUTION DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL Titre I : LES DIFFERENDS INDIVIDUELS DU TRAVAIL	
Art. LP. 1411-1.— Tout salarié ou tout employeur peut demander aux agents du service compétent, en charge du renseignement et des litiges liés au contrat de travail, appelés conciliateurs, de régler un différend individuel du travail à l'amiable.	Art. LP. 1411-1.— Tout salarié ou tout employeur peut demander au service en charge du travail de tenter de régler un différend individuel du travail à l'amiable. Lorsque l'une des deux parties refuse de régler le différend individuel du travail à l'amiable, le chef du service en charge du travail remet un document écrit attestant du refus à l'autre partie.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
	<i>Lorsque la procédure est engagée par le service en charge du travail, à l'issue de cette tentative de règlement amiable, un document écrit signé par les deux parties récapitule les points d'accord et de désaccord. Le chef du service en charge du travail atteste par sa signature sur ce document que celui-ci a été établi dans le cadre de la procédure de différend individuel du travail.</i> <i>En l'absence de document signé par les parties, le chef du service en charge du travail atteste par écrit de l'échec de la tentative de règlement amiable.</i>
Art. LP. 1411-3.— 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. La saisine du service compétent de la Polynésie française n'est pas un préalable obligatoire à la saisine du tribunal du travail	Art. LP. 1411-3.— 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. La saisine du service en charge du travail n'est pas un préalable obligatoire à la saisine du tribunal du travail
	Art. LP. 1411-4. — Aucun contrat de travail ou accord collectif de travail ne peut confier aux agents du service en charge du travail des missions de règlement des différends du travail autres que celle prévue au présent titre ou d'interprétation des dispositions conventionnelles lorsqu'une commission est prévue à cet effet. <i>Toute disposition contraire figurant dans un contrat de travail, un accord ou une convention collective de travail est réputée non écrite.</i>
Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL Livre IV : LA RESOLUTION DES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL Titre I : LE TRIBUNAL DU TRAVAIL Chapitre III : PROCEDURES PARTICULIERES DEVANT LES JURIDICTIONS DU TRAVAIL	
Art. LP. 1423-3.— Pour toute contestation s'élevant entre la caisse de prévoyance sociale, les autres organismes assureurs, les employeurs et les bénéficiaires des dispositions du décret n° 57-245 du 24 février 1957 modifié relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, le tribunal du travail peut être saisi selon la procédure prévue par le présent titre. Les dispositions ci-dessus sont applicables, sans préjudice des dispositions des articles 39, 40, et 41 du décret susvisé.	Art. LP. 1423-3.— Pour toute contestation s'élevant entre la caisse de prévoyance sociale, les autres organismes assureurs, les employeurs et les bénéficiaires des dispositions du décret n° 57-245 du 24 février 1957 modifié relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, le tribunal du travail peut être saisi selon la procédure prévue par le présent titre. Les dispositions ci-dessus sont applicables, sans préjudice des dispositions des articles 39, 40, et 41 du décret susvisé. <i>Dans le cas où le salarié intérimaire engage une action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur, l'entreprise de travail temporaire peut appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance de la faute.</i>
Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livre II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS Titre II : LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE Chapitre I : AU NIVEAU DE LA POLYNESIE FRANÇAISE Section 1 : Représentativité des organisations syndicales de salariés Sous-section 2 : Modalités d'appréciation de la représentativité	
Art. LP. 2221-8.— Un arrêté pris en conseil des ministres fixe la liste des organisations syndicales dont la représentativité au niveau de la Polynésie française est reconnue.	Art. LP. 2221-8.— Un arrêté pris en conseil des ministres, <i>pour une période de deux ans</i>, fixe la liste des organisations syndicales dont la représentativité au niveau de la Polynésie française est reconnue.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livres II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS Titre II : LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE Chapitre I : AU NIVEAU DE LA POLYNESIE FRANÇAISE Section 2 : Représentativité des organisations <i>syndicales d'employeurs</i> Sous-section 1 : Critères de la représentativité	Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livres II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS Titre II : LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE Chapitre I : AU NIVEAU DE LA POLYNESIE FRANÇAISE Section 2 : Représentativité des organisations <i>patronales</i> Sous-section 1 : Critères de la représentativité
Art. LP. 2221-13.— La représentativité des organisations <i>syndicales d'employeurs</i> au niveau de la Polynésie française s'apprécie au regard des critères suivants : 1. nombre d'adhérents ou <i>de syndicats adhérents</i> pour les unions ; 2. indépendance ; 3. cotisations ; 4. ancienneté et expérience ; 5. respect des statuts.	Art. LP. 2221-13.— La représentativité des organisations <i>patronales</i> au niveau de la Polynésie française s'apprécie au regard des critères suivants : 1. nombre d'adhérents ou <i>d'organisations adhérentes</i> pour les unions ; 2. indépendance ; 3. cotisations ; 4. ancienneté et expérience ; 5. respect des statuts.
Art. LP. 2221-14.— <i>Les organisations d'employeurs dont les entreprises adhérentes, directement ou indirectement, ont un nombre total de salariés dépassant le seuil de 5% du nombre moyen de voix exprimées lors des élections des délégués du personnel, titulaires et suppléants, au niveau de la Polynésie française, au cours des deux dernières années, divisé par deux, peuvent bénéficier de la représentativité au niveau de la Polynésie française.</i>	Art. LP. 2221-14.— <i>Dans chaque secteur d'activité, sont considérées comme représentatives :</i> - les organisations d'employeurs répondant aux critères énoncés à l'article Lp. 2221-13 appréciés au regard du nombre d'entreprises dans le secteur d'activité, - les organisations patronales, ou unions d'organisations patronales, représentatives au niveau interprofessionnel et justifiant d'au moins une entreprise adhérente dans le secteur.
Art. LP. 2221-15.— <i>La représentativité syndicale des unions de syndicats d'employeurs est déterminée, pour les critères prévus à l'article Lp. 2221-13, par emprunt aux syndicats professionnels adhérents.</i>	Art. LP. 2221-15.— <i>Au niveau interprofessionnel, sont reconnues comme représentatives les organisations patronales affiliées à une entité, au niveau de la région Pacifique ou au niveau national, justifiant d'actions menées dans l'intérêt des entreprises de Polynésie française et justifiant à la fois :</i> - d'un nombre d'entreprises adhérentes, directement ou au travers des organisations patronales membres de l'organisation interprofessionnelle, à jour de leurs cotisations à la fin de l'année précédente, au moins égal à 250 en moyenne calculée sur les 2 dernières années ; - d'un rattachement de ces entreprises adhérentes à au moins la moitié des secteurs d'activités listés à l'article Lp. 2221-16.
Art. LP. 2221-16.— <i>Un syndicat professionnel adhérent d'une union de syndicats professionnels d'employeurs (regroupements verticaux ou horizontaux et les confédérations) peut bénéficier personnellement de la représentativité au niveau de la Polynésie française.</i> <i>Les éléments constitutifs des critères de représentativité énumérés aux articles Lp. 2221-13 et Lp. 2221-14 lui sont alors exclusivement comptés.</i> <i>Ils ne sont alors pas pris en compte pour l'appréciation de la représentativité de l'union de syndicats professionnels.</i>	Art. LP. 2221-16.— <i>Les secteurs d'activité pris en considération pour l'application de l'article Lp. 2221-15 sont :</i> 1. les assurances ; 2. l'automobile ; 3. les banques ; 4. le bâtiment et le génie civil ; 5. le commerce ; 6. le gardiennage et la sécurité ; 7. l'hôtellerie et la restauration ; 8. les hydrocarbures ; 9. l'imprimerie, presse et communication ; 10. l'industrie ; 11. le nettoyage ; 12. le numérique ; 13. le transport aérien et activités auxiliaires ; 14. le transport maritime et activités auxiliaires ; 15. la pêche, l'aquaculture et la perliculture ; 16. l'élevage et l'agriculture.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Art. LP. 2221-17.— Une organisation d'employeurs adhérente, démissionnaire, exclue ou scissionniste d'une union de syndicats d'employeurs, peut continuer de bénéficier de la représentativité au niveau de la Polynésie française, si elle justifie, personnellement, des critères quantitatifs et qualitatifs fixés aux articles Lp. 2221-13 et Lp. 2221-14. Les éléments de représentativité attachés au syndicat professionnel démissionnaire, exclu ou scissionniste, sont alors décomptés pour l'appréciation de la représentativité de l'union.	Abrogé
Art. LP. 2221-18.— Pour obtenir la reconnaissance au niveau de la Polynésie française de leur représentativité, les organisations syndicales d'employeurs transmettent au ministre chargé du travail, un dossier contenant les éléments d'appréciation afférents aux critères énumérés. Le ministre chargé du travail soumet le dossier à l'appréciation du conseil des ministres.	Art. LP. 2221-18.— Pour obtenir la reconnaissance de leur représentativité au niveau interprofessionnel, les organisations patronales transmettent au ministre chargé du travail, un dossier contenant les éléments d'appréciation afférents aux critères énumérés. Le ministre chargé du travail soumet le dossier à l'appréciation du conseil des ministres.
Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livre II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS Titre II : LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE Chapitre I : AU NIVEAU DE LA POLYNESIE FRANÇAISE Section 2 : Représentativité des organisations syndicales d'employeurs Sous-section 2 : Appréciation de la représentativité	Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livre II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS Titre II : LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE Chapitre I : AU NIVEAU DE LA POLYNESIE FRANÇAISE Section 2 : Représentativité des organisations patronales Sous-section 2 : Appréciation de la représentativité
Art. LP. 2221-19.— Un arrêté pris en conseil des ministres fixe la liste des organisations syndicales d'employeurs dont la représentativité est reconnue au niveau de la Polynésie française.	Art. LP. 2221-19.— Un arrêté pris en conseil des ministres fixe, pour une période de deux ans, la liste des organisations patronales dont la représentativité est reconnue au niveau interprofessionnel.
Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livre II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS Titre II : LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE Chapitre I : AU NIVEAU DE LA POLYNESIE FRANÇAISE Section 2 : Représentativité des organisations syndicales d'employeurs Sous-section 3 : Effets de la représentativité	Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livre II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS Titre II : LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE Chapitre I : AU NIVEAU DE LA POLYNESIE FRANÇAISE Section 2 : Représentativité des organisations patronales Sous-section 3 : Effets de la représentativité
	Paragraphe 1 : Attribution de sièges
Art. LP. 2221-20.— Toute organisation syndicale d'employeurs, dont la représentativité est reconnue au niveau de la Polynésie française, bénéficie de l'attribution de sièges dans les organismes, institutions ou commissions pour lesquels il est prévu une représentation des organisations d'employeurs.	Art. LP. 2221-20.— Toute organisation patronale, dont la représentativité est reconnue au niveau interprofessionnel, bénéficie de l'attribution de sièges dans les organismes, institutions ou commissions pour lesquels il est prévu une représentation des organisations d'employeurs.
Art. LP. 2221-21.— Sauf exception, les sièges sont attribués à raison d'un siège par organisation représentative. En cas d'adhésion multiple, chaque entreprise désigne l'organisation d'employeurs bénéficiaire, de manière à éviter une double prise en compte.	Art. LP. 2221-21.— Les sièges sont attribués en nombre égal à chaque organisation patronale représentative au niveau interprofessionnel. Lorsqu'il y a moins de sièges que d'organisations reconnues représentatives au niveau interprofessionnel, les sièges sont attribués aux organisations les plus représentatives, sur la base du nombre d'entreprises adhérentes selon les critères fixés à l'article Lp. 2221-15. Lorsqu'il y a plus de sièges que d'organisations reconnues représentatives au niveau interprofessionnel, le reliquat des sièges est réparti proportionnellement selon la règle de la plus forte moyenne, sur la base du nombre d'entreprises adhérentes.
	Paragraphe 2 : Subventions

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Art. LP. 2221-22.— <i>Lorsqu'il y a moins de sièges que d'organisations d'employeurs reconnues représentatives, les sièges sont attribués aux organisations les plus représentatives, sur la base du nombre de salariés dans les entreprises adhérentes.</i> <i>Lorsqu'il y a plus de sièges que d'organisations d'employeurs reconnues représentatives, le reliquat des sièges est réparti proportionnellement selon la règle de la plus forte moyenne, sur la base du nombre de salariés dans les entreprises adhérentes.</i>	Art. LP. 2221-22.— <i>Toute organisation patronale, dont la représentativité au niveau interprofessionnel est reconnue, peut se voir attribuer des subventions pour son fonctionnement interne, dans la limite des crédits budgétaires ouverts à cet effet.</i> <i>Ces subventions sont d'un montant égal pour chaque organisation.</i>
Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livre V : LES SALAIRES PROTEGES Titre I : LES CONDITIONS DE LICENCIEMENT DES DELEGUES OU REPRESENTANTS SYNDICAUX ET DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET ASSIMILES Chapitre II : LA PROCEDURE D'AUTORISATION APPLICABLE A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Section 1 : Le rôle de l'inspecteur du travail	
Art. LP. 2511-2.— 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, ou par remise au service de l'inspection du travail contre décharge, après l'entretien préalable. La demande d'autorisation est motivée. L'envoi de la demande suspend le délai de l'employeur pour notifier le licenciement au salarié, à compter de l'entretien préalable, conformément à l'article Lp. 1222-9. Le délai recommence à courir à compter de la réception de la décision de l'inspecteur du travail par l'employeur.	Art. LP. 2512-1.— 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, ou par remise au service de l'inspection du travail contre décharge, après l'entretien préalable. La demande d'autorisation est motivée. L'envoi de la demande suspend le délai de l'employeur pour notifier le licenciement au salarié, à compter de l'entretien préalable, conformément à l'article Lp. 1222-9. Le délai recommence à courir à compter de la réception de la décision de l'inspecteur du travail par l'employeur.
Art. LP. 2511-3.— En cas de faute grave ou lourde, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. Il en informe l'inspecteur du travail dans sa demande d'autorisation de licenciement. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.	Art. LP. 2512-2.— En cas de faute grave ou lourde, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. Il en informe l'inspecteur du travail dans sa demande d'autorisation de licenciement. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.
Art. LP. 2511-4.— L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut se faire assister d'un représentant de son choix. L'inspecteur du travail dispose d'un délai de deux mois pour prendre une décision. Le délai court à compter de la réception de la demande motivée, prévue à l'article Lp. 2511-2.	Art. LP. 2512-3.— L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut se faire assister d'un représentant de son choix. L'inspecteur du travail dispose d'un délai de deux mois pour prendre une décision. Le délai court à compter de la réception de la demande motivée, prévue à l'article Lp. 2512-1.
Art. LP. 2511-5.— L'inspecteur du travail et, le cas échéant, l'autorité compétente pour l'examen du recours hiérarchique examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé par l'intéressé.	Art. LP. 2512-4.— L'inspecteur du travail et, le cas échéant, l'autorité compétente pour l'examen du recours hiérarchique examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé par l'intéressé.
Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livre V : LES SALAIRES PROTEGES Titre I : LES CONDITIONS DE LICENCIEMENT DES DELEGUES OU REPRESENTANTS SYNDICAUX ET DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET ASSIMILES Chapitre II : LA PROCEDURE D'AUTORISATION APPLICABLE A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Section 2 : Le recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail	
Art. LP. 2511-6.— Les recours hiérarchiques contre les décisions des inspecteurs du travail sont formés devant le chef du service de l'inspection du travail.	Art. LP. 2512-5.— Les recours hiérarchiques contre les décisions des inspecteurs du travail sont formés devant le chef du service de l'inspection du travail.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Art. LP. 2511-7.— Le recours hiérarchique, contre la décision de l'inspecteur du travail, est introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de cette décision. Lorsque le contrat de travail concerné est exécuté en totalité dans l'un des archipels autre que celui des Iles du vent, ce délai est porté à trois mois. Le recours hiérarchique peut être introduit par l'employeur, le salarié ou le syndicat auquel le salarié est affilié ou auquel il a donné mandat à cet effet.	Art. LP. 2512-6.— Le recours hiérarchique, contre la décision de l'inspecteur du travail, est introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de cette décision. Lorsque le contrat de travail concerné est exécuté en totalité dans l'un des archipels autre que celui des Iles du vent, ce délai est porté à trois mois. Le recours hiérarchique peut être introduit par l'employeur, le salarié ou le syndicat auquel le salarié est affilié ou auquel il a donné mandat à cet effet.
Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livre V : LES SALARIES PROTEGES Titre I : LES CONDITIONS DE LICENCIEMENT DES DELEGUES OU REPRESENTANTS SYNDICAUX ET DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET ASSIMILES Chapitre II : LA PROCEDURE D'AUTORISATION APPLICABLE A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Section 3 : Les conséquences de l'annulation de l'autorisation de licenciement	
Art. LP. 2511-8.— Sauf sursis à exécution ordonné par la juridiction administrative, l'annulation, sur recours administratif ou sur recours contentieux, d'une autorisation administrative de licenciement emporte droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent pour le salarié concerné, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision.	Art. LP. 2512-7.— Sauf sursis à exécution ordonné par la juridiction administrative, l'annulation, sur recours administratif ou sur recours contentieux, d'une autorisation administrative de licenciement emporte droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent pour le salarié concerné, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision.
Art. LP. 2511-9.— L'annulation énoncée à l'article Lp. 2511-8, emporte, pour le délégué du personnel ou le membre du comité d'entreprise, rétablissement dans ses fonctions et réintégration dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie à compter du jour où il retrouve ses fonctions, de la protection accordée aux anciens représentants du personnel.	Art. LP. 2512-8.— L'annulation énoncée à l'article Lp. 2512-7, emporte, pour le délégué du personnel ou le membre du comité d'entreprise, rétablissement dans ses fonctions et réintégration dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie à compter du jour où il retrouve ses fonctions, de la protection accordée aux anciens représentants du personnel.
Art. LP. 2511-10.— 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 les délais prévus à l'article Lp. 2511-8, ou à l'expiration de ce délai dans le cas contraire.	Art. LP. 2512-9.— 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 les délais prévus à l'article Lp. 2512-7, ou à l'expiration de ce délai dans le cas contraire.
Art. LP. 2511-11.— Le paiement prévu à l'article Lp. 2511-10 s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire.	Art. LP. 2512-10.— Le paiement prévu à l'article Lp. 2512-9 s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire.
Partie III : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL Livre II : DUREE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGES Titre V : SANCTIONS Chapitre III : REPOS Section 1 : Sanctions administratives	
Art. LP. 3253-1.— Les infractions aux dispositions de l'article Lp. 3221-1, relatif au repos quotidien, est puni de l'amende administrative prévue pour les contraventions de la quatrième classe, et le cas échéant de leur récidive.	Art. LP. 3253-1.— Les infractions aux dispositions de l'article Lp. 3221-1, relatif au repos quotidien, sont punies de l'amende administrative prévue pour les contraventions de la quatrième classe, et le cas échéant de leur récidive.
Partie IV : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL Livre IV : PREVENTION DE CERTAINS RISQUES D'EXPOSITION Titre V : MESURES PARTICULIERES DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS LES ETABLISSEMENTS QUI METTENT EN ŒUVRE DES COURANTS ELECTRIQUES Chapitre III : PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES DE CONTACT AVEC DES CONDUCTEURS ACTIFS OU DES PIECES CONDUCTRICES HABITUELLEMENT SOUS TENSION Section 7 : Locaux et emplacements de travail à risques particuliers de choc électrique	
Art. LP. 4453-4.— L'accès à ces locaux ou emplacements de travail n'est autorisé qu'aux personnes appelées à y travailler et averties des risques électriques.	Art. LP. 4453-4.— L'accès à ces locaux ou emplacements de travail n'est autorisé qu'aux personnes appelées à y travailler et averties des risques électriques.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Les travaux sont effectués en respectant les prescriptions de la section 6 du chapitre 4 du présente titre. L'autorisation est donnée par l'employeur. Cette autorisation peut être individuelle ou collective.	Les travaux sont effectués en respectant les prescriptions de la section 4 du chapitre 6 du présent titre. L'autorisation est donnée par l'employeur. Cette autorisation peut être individuelle ou collective.
Partie IV : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL Livre V : PREVENTION DES RISQUES LIES A CERTAINES ACTIVITES Titre III : BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS Chapitre I : CHAMP D'APPLIICATION, DÉCLARATION PRÉALABLE ET PUBLICITÉ	
Art. LP. 4531-1.— Le présent titre est applicable aux chantiers clos et indépendants sur lesquels plusieurs entreprises ou travailleurs indépendants sont appelés à intervenir simultanément ou successivement.	Art. LP. 4531-1.— Le présent titre est applicable à tout chantier du bâtiment et du génie civil. Le chapitre II du présent titre relatif à la coordination lors des opérations de bâtiment et de génie civil est applicable aux chantiers clos et indépendants sur lesquels plusieurs entreprises ou travailleurs indépendants sont appelés à intervenir simultanément ou successivement.
Partie V : L'EMPLOI Livre II : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI Titre II : AIDES A L'EMPLOI ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE Chapitre Ier : LA CONVENTION D'ACCES A L'EMPLOI (CAE) Section 4 : Rupture et sanction	
Art. LP. 5221-28.— Le service en charge de l'emploi peut résilier unilatéralement la CAE dans les cas suivants : 1. Défaut de production du compte-rendu d'activité dans les trente jours du mois échu ; 2. Non-respect par l'organisme d'accueil ou le bénéficiaire de leurs obligations respectives ; 3. Absence non justifiée du bénéficiaire pendant quinze jours consécutifs ; 4. Fraude au présent dispositif par l'organisme d'accueil. Celui-ci est, le cas échéant, tenu de rembourser l'intégralité du montant du montant des indemnités perçues par le stagiaire et est exclu du bénéfice des aides à l'emploi et à l'insertion pour une durée de douze mois.	Art. LP. 5221-28.— Le service en charge de l'emploi peut résilier unilatéralement la CAE dans les cas suivants : 1. Défaut de production du compte-rendu d'activité dans les trente jours du mois échu ; 2. Non-respect par l'organisme d'accueil ou le bénéficiaire de leurs obligations respectives ; 3. Absence non justifiée du bénéficiaire pendant quinze jours consécutifs ; 4. Fraude au présent dispositif par l'organisme d'accueil. Celui-ci est, le cas échéant, tenu de rembourser l'intégralité du montant des indemnités perçues par le stagiaire et est exclu du bénéfice des aides à l'emploi et à l'insertion pour une durée de douze mois.
Partie V : L'EMPLOI Livre II : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI Titre II : AIDES A L'EMPLOI ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE Chapitre II : LA CONVENTION D'ACCES A L'EMPLOI PROFESSIONNEL (C.A.E PRO) Section 3 : Les mécanismes de la CAE Pro Sous-section 4 : Modalité d'exécution de la CAE Pro	
Art. LP. 5222-18.— Les activités exercées de nuit sont interdites.	Abrogé
Partie V : L'EMPLOI Livre II : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI Titre II : AIDES A L'EMPLOI ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE Chapitre II : LA CONVENTION D'ACCES A L'EMPLOI PROFESSIONNEL (C.A.E PRO) Section 3 : Les mécanismes de la CAE Pro Sous-section 6 : Formation théorique dispensée dans le cadre d'une CAE Pro	
Art. LP. 5222-26.— La formation dispensée dans le cadre de la CAE Pro fait l'objet d'une convention entre le service en charge de l'emploi et l'organisme de formation dans les conditions fixées au chapitre IV du titre IV du livre III de la partie V du présent code. Le coût de la formation est pris en charge par la Polynésie française.	Art. LP. 5222-26.— La formation dispensée dans le cadre de la CAE Pro fait l'objet d'une convention entre le service en charge de l'emploi et l'organisme de formation dans les conditions fixées au chapitre IV du titre IV du livre III de la partie VI du présent code. Le coût de la formation est pris en charge par la Polynésie française.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Partie V : L'EMPLOI Livre II : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI Titre II : AIDES A L'EMPLOI ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE Chapitre II : LA CONVENTION D'ACCES A L'EMPLOI PROFESSIONNEL (C.A.E PRO) Section 4 : Rupture et sanction	
Art. LP. 5222-27.— Le service en charge de l'emploi peut résilier unilatéralement la CAE Pro dans les cas suivants : 1° Défaut de production du compte-rendu d'activité dans les trente jours du mois échu ; 2° Non-respect par l'organisme d'accueil ou le bénéficiaire de leurs obligations respectives ; 3° Absence non justifiée du bénéficiaire pendant quinze jours consécutifs ; 4° Manquement aux obligations d'assiduité aux formations théoriques ; 5° Fraude au présent dispositif par l'organisme d'accueil. Celui-ci est, le cas échéant, tenu de rembourser l'intégralité du montant du montant des indemnités perçues par le stagiaire et est exclu du bénéfice des aides à l'emploi et à l'insertion pour une durée de douze mois.	Art. LP. 5222-27.— Le service en charge de l'emploi peut résilier unilatéralement la CAE Pro dans les cas suivants : 1° Défaut de production du compte-rendu d'activité dans les trente jours du mois échu ; 2° Non-respect par l'organisme d'accueil ou le bénéficiaire de leurs obligations respectives ; 3° Absence non justifiée du bénéficiaire pendant quinze jours consécutifs ; 4° Manquement aux obligations d'assiduité aux formations théoriques ; 5° Fraude au présent dispositif par l'organisme d'accueil. Celui-ci est, le cas échéant, tenu de rembourser l'intégralité du montant des indemnités perçues par le stagiaire et est exclu du bénéfice des aides à l'emploi et à l'insertion pour une durée de douze mois.
Partie V : L'EMPLOI Livre II : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI Titre II : AIDES A L'EMPLOI ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE Chapitre IV : L'AIDE AU CONTRAT DE TRAVAIL DU PRIMO SALARIE (A.C.T PRIM) Section 2 : Conditions d'obtention	
Art. LP. 5224-4.— Seules les personnes physiques ou morales de droit privé, justifiant n'avoir aucun salarié en contrat à durée indéterminée au moment de la demande d'aide, peuvent bénéficier en leur qualité d'employeur d'une aide au contrat de travail du primo salarié. Toutefois, les personnes physiques ou morales de droit privé, qui justifient d'un unique salarié en contrat à durée déterminée de moins d'une année ou en contrat d'apprentissage peuvent prétendre, en leur qualité d'employeur, à une aide au contrat de travail du primo salarié, à l'échéance du contrat dudit salarié.	Art. LP. 5224-4.— Seules les personnes physiques ou morales de droit privé, justifiant n'avoir aucun salarié depuis la création de leur activité, peuvent bénéficier en leur qualité d'employeur d'une aide au contrat de travail du primo salarié. Toutefois, les personnes physiques ou morales de droit privé, qui justifient d'un unique salarié en contrat d'apprentissage peuvent prétendre, en leur qualité d'employeur, à une aide au contrat de travail du primo salarié, à l'échéance du contrat dudit salarié.
Partie V : L'EMPLOI Livre II : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI Titre II : AIDES A L'EMPLOI ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE Chapitre VI : CORPS DE VOLONTAIRES AU DEVELOPPEMENT Section 3 : Les mécanismes du CVD Sous-section 4 : Modalités de sélection des candidatures au CVD	
Art. LP. 5226-14.— Les candidatures au CVD sont sélectionnées par une commission dont la composition et les modalités définies par un arrêté en conseil des ministres.	Art. LP. 5226-14.— Les candidatures au CVD sont sélectionnées par une commission dont la composition et les modalités sont définies par un arrêté en conseil des ministres.
Partie V : L'EMPLOI Livre III : DISPOSITIONS APPLICABLES A CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS Titre I : LES TRAVAILLEURS HANDICAPES Chapitre II : OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES Section 6 : Procédure et sanctions Sous-section 2 : Procédure de notification et remise gracieuse	
Art. LP. 5312-33.— La constatation budgétaire des créances visées à l'article Lp 5312-31 est émise après épuisement, par le redevable, du délai de la procédure contradictoire prévue à l'article Lp 5312-29 et du délai de recours prévu à l'article Lp 5312-32.	Art. LP. 5312-33.— La constatation budgétaire des créances visées à l'article Lp 5312-31 est émise après épuisement, par le redevable, du délai de la procédure contradictoire prévue à l'article Lp 5312-29 et du délai de recours prévu à l'article Lp 5312-32.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Les titres émis en application du présent chapitre sont à régler à la caisse du Payeur de la Polynésie française au plus tard le dernier jour du 2ème mois qui suit leur émission. Les pénalités prévues aux articles Lp. 5312-27, Lp. 5312-28 sont recouvrées dans les mêmes conditions que la participation obligatoire, mais ne sont pas déductibles en charge, en application du 1° de l'article L.113-5 du code général des impôts.	Les titres émis en application du présent chapitre sont à régler à la caisse du Payeur de la Polynésie française au plus tard le dernier jour du 2ème mois qui suit leur émission. Les pénalités prévues aux articles Lp. 5312-27, Lp. 5312-28 sont recouvrées dans les mêmes conditions que la participation obligatoire, mais ne sont pas déductibles en charge, en application du 1° de l'article LP.113-5 du code général des impôts.
Partie V : L'EMPLOI Livre III : DISPOSITIONS APPLICABLES A CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS Titre II : LES TRAVAILLEURS ETRANGERS Chapitre I : AUTORISATION DE TRAVAIL Section 3 : Demande d'autorisation de travail	
Art. LP. 5321-11.— La demande d'autorisation de travail est présentée par l'employeur ou le ressortissant étranger. Les pièces nécessaires à l'instruction de la demande d'autorisation de travail sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.	Art. LP. 5321-11.— La demande d'autorisation de travail est présentée par l'employeur. Les pièces nécessaires à l'instruction de la demande d'autorisation de travail sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.
Partie VI : FORMATION PROFESSIONNELLE Livre III : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE Titre II : DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES Chapitre I : PARTICIPATION FINANCIERE DE L'EMPLOYEUR Section unique : Obligation de participation au financement des actions de formation Sous-section 2 : Calcul de contribution	
	<i>Art. LP. 6321-7.— Un accord collectif de branche étendu peut prévoir, à titre temporaire ou permanent, une contribution supplémentaire due par les entreprises comprises dans son champ d'application en vue de répondre à des besoins spécifiques.</i>
Partie VI : FORMATION PROFESSIONNELLE Livre III : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE Titre II : DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES Chapitre II : FONDS PARITAIRE DE GESTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES	
	<i>Art. LP. 6322-1-1.— Le fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle peut également intervenir au bénéfice de travailleurs indépendants dans le cadre d'une délégation de gestion précisant la nature, le montant et les modalités de collecte des ressources financières dédiées, distinctes de celles des salariés et faisant l'objet d'une gestion dans une section comptable distincte.</i>
Partie VI : FORMATION PROFESSIONNELLE Livre III : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE Titre II : DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES Chapitre II : FONDS PARITAIRE DE GESTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES Section 2 : Gestion des contributions	
	<i>Art. LP. 6322-4-1.— Les contributions complémentaires versées par les entreprises au titre d'un accord collectif de branche étendu sont mutualisées dans le cadre du champ d'application de cet accord.</i>
Partie VIII : CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL Livre I : COMPETENCE ET MOYENS D'INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL Titre IV : SANCTIONS Chapitre II : SANCTIONS ADMINISTRATIVES	
Art. LP. 8142-1.— Le non-respect, dans les délais prévus, d'une mise en demeure prévue à la section 1 du chapitre IV du titre III de la présente partie est puni d'une d'amende administrative, dans les conditions du chapitre V du titre III de la présente partie, dont le montant ne peut dépasser celui prévu pour les contraventions de la cinquième classe.	Art. LP. 8142-1.— Le non-respect, dans les délais prévus, d'une mise en demeure prévue à la section 1 du chapitre IV du titre III du livre I de la présente partie est puni d'une d'amende administrative, dans les conditions du chapitre V du titre III du livre I de la présente partie, dont le montant ne peut dépasser celui prévu pour les contraventions de la cinquième classe.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Partie VIII : CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL Livres II : SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL Titre I : SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL Chapitre II : APPUI A L'INSPECTION DU TRAVAIL Section 2 : Autres	
	Art. LP. 8212-8.— Des conseillers du travail sont chargés de fournir aux salariés et aux employeurs des informations et des conseils sur les dispositions du droit du travail. Ils peuvent recevoir délégation de signature du chef de service pour attester du refus, de l'aboutissement ou de l'échec des tentatives de règlement amiable des différends individuels du travail selon les modalités prévues à l'article Lp. 1411-1.
	Art. LP. 8212-9.— Lorsqu'une médiation apparaît nécessaire à la résolution d'une situation individuelle de souffrance au travail, le service en charge du travail peut recourir aux services de médiateurs répondant aux conditions fixées par l'article 49-5 du code de procédure civile de la Polynésie française.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
LOI DU PAYS n° 2018-5 du 1er février 2018 portant modifications de diverses dispositions du code du travail.	
Art. LP. 7.— Aux articles LP. 5313-30, LP. 5313-32, LP. 5312-39 et LP. 5313-45 du code du travail de la Polynésie française, les mots : « service en charge du travail » sont remplacés par les mots : « service en charge de l'emploi ».	Art. LP. 7.— Aux articles LP. 5313-30, LP. 5313-32, LP. 5313-39 et LP. 5313-45 du code du travail de la Polynésie française, les mots : « service en charge du travail » sont remplacés par les mots : « service en charge de l'emploi ».



ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION ADMINISTRATIVE

LOI DU PAYS

(NOR : TRA1920527LP-3)

portant diverses modifications du code du travail

L'assemblée de la Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Avis n° 15/CESC du 25 avril 2019 du conseil économique, social et culturel de la Polynésie française ;
 - Arrêté n° 872 CM du 7 juin 2019 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
 - Examen par la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi le 24 juin 2019 ;
 - Rapport n° 71-2019 du 26 juin 2019 de M^{mes} Nicole SANQUER et Béatrice LUCAS, rapporteuses du projet de loi du pays ;
 - Adoption en date du 8 juillet 2019 ;
-

Article LP 1.- La partie I du code du travail relative aux relations individuelles du travail est ainsi modifiée :

- 1) À l'alinéa 1^{er} de l'article Lp. 1111-2, après les mots « *de l'assemblée de la Polynésie française* », est ajouté le membre de phrase : « *aux agents des chambres consulaires relevant d'un statut de droit public, aux personnels et membres des autorités administratives indépendantes* »
- 2) L'article Lp. 1121-1 est modifié comme suit :
 - a. Après les mots « *en considération l'origine* » sont ajoutés les mots : « *notamment sociale* »
 - b. Les mots : « *, une nation ou une race* » sont remplacés par « *ou une nation* ».
- 3) L'article Lp. 1141-10 est modifié comme suit :
 - a. À l'alinéa 2, le membre de phrase : « *en cas de signalement d'une situation de harcèlement.* » est remplacé par : « *en cas de signalement d'une situation pouvant caractériser l'existence d'un harcèlement.* »
 - b. À l'alinéa 3, les mots : « *de la victime* » sont remplacés par les mots : « *des personnes concernées.* »
- 4) L'article Lp. 1212-3 est modifié comme suit :
 - a. Après l'alinéa 1^{er}, il est inséré deux nouveaux alinéas ainsi rédigés :

« Cependant, lorsque la procédure de licenciement est engagée et que le contrat de travail est suspendu pendant la maladie avant la notification de la lettre de licenciement, le délai de quinze jours francs prévu au deuxième alinéa de l'article Lp. 1222-9 est prolongé de la durée de la suspension du contrat de travail. Lorsque cette durée de suspension excède six mois ou une durée supérieure fixée par voie conventionnelle, elle ne fait pas obstacle à l'application du point 3 ci-dessous.

Lorsque la suspension est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié bénéficie de la protection prévue à l'article Lp. 4623-6. ».

- b. Le mot « *Toutefois,* » est supprimé.
- 5) Au chapitre III du titre II du livre II, est insérée une section 5 intitulée « *Contrat d'assistance à la personne* » ainsi rédigée :

« Section 5 : Contrat d'assistance à la personne

Sous-section 1 : Définition

Article Lp. 1223-18 : Un particulier ou une entreprise de services à la personne peut conclure avec un salarié un contrat à durée indéterminée, intitulé "contrat d'assistance à la personne", dont l'objet exclusif est d'assister une personne âgée, handicapée, ou se trouvant dans une situation de dépendance, appelée "bénéficiaire".

Sous-section 2 : Forme et rupture du contrat de travail

Article Lp. 1223-19 : Le contrat est obligatoirement écrit.

Outre les mentions obligatoires prévues à la section 1 du chapitre I du titre I du livre II de la présente partie relative aux dispositions générales du contrat de travail (partie réglementaire), le contrat précise le nom du bénéficiaire.

Article Lp. 1223-20 : Le contrat conclu pour une durée indéterminée, pour l'assistance à la personne est résilié de plein droit dans les cas suivants :

1. Décès du bénéficiaire ;

2. Placement en centre d'accueil du bénéficiaire ;

3. Rupture du contrat avec le client, lorsque l'employeur est une entreprise de service à la personne.

La rupture du contrat de travail intervient avec versement de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité compensatrice de congés payés. »

6) Après l'article Lp. 1233-5, il est inséré un article Lp. 1233-5-1 ainsi rédigé :

« Article Lp. 1233-5-1 : Dans le cadre d'un contrat dont l'objet exclusif est d'assister une ou plusieurs personnes âgées, handicapées, ou se trouvant dans une situation de dépendance, des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 100 % de la durée prévue au contrat, sous réserve de l'accord des parties. »

7) Les alinéas 2 et 3 de l'article Lp. 1233-2 sont supprimés.

8) Il est inséré à l'article Lp. 1323-1 un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, lorsque l'employeur en a eu connaissance au cours d'une période de suspension du contrat de travail pour maladie, le délai de deux mois est prolongé de la durée de la suspension du contrat de travail. »

9) L'article Lp. 1411-1 est ainsi modifié :

a. L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« Tout salarié ou tout employeur peut demander au service en charge du travail de tenter de régler un différend individuel du travail à l'amiable. »

b. Il est inséré trois nouveaux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque l'une des deux parties refuse de régler le différend individuel du travail à l'amiable, le chef du service en charge du travail remet un document écrit attestant du refus à l'autre partie.

Lorsque la procédure est engagée par le service en charge du travail, à l'issue de cette tentative de règlement amiable, un document écrit signé par les deux parties récapitule les points d'accord et de désaccord. Le chef du service en charge du travail atteste par sa signature sur ce document que celui-ci a été établi dans le cadre de la procédure de différend individuel du travail.

En l'absence de document signé par les parties, le chef du service en charge du travail atteste par écrit de l'échec de la tentative de règlement amiable. »

10) Au deuxième alinéa de l'article Lp. 1411-3, les mots : « service compétent de la Polynésie française » sont remplacés par les mots : « service en charge du travail ».

11) Après l'article Lp. 1411-3, il est inséré un article Lp. 1411-4 ainsi rédigé :

« Article Lp. 1411-4 : Aucun contrat de travail ou accord collectif de travail ne peut confier aux agents du service en charge du travail des missions de règlement des différends du travail autres que celle prévue au présent titre ou d'interprétation des dispositions conventionnelles lorsqu'une commission est prévue à cet effet.

Toute disposition contraire figurant dans un contrat de travail, un accord ou une convention collective de travail est réputée non écrite. »

12) Il est inséré à l'article Lp. 1423-3 un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cas où le salarié intérimaire engage une action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur, l'entreprise de travail temporaire peut appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance de la faute. »

Article LP 2.- La partie II du code du travail relative aux relations collectives de travail est ainsi modifiée :

- 1) À l'article Lp. 2221-8, après les mots : *« pris en conseil des ministres »* sont ajoutés les mots : *« , pour une période de deux ans, »*
- 2) À la section 2 du chapitre I du titre II du livre II intitulée *« Représentativité des organisations syndicales d'employeurs »*, les mots : *« syndicales d'employeurs »* sont remplacés par le mot : *« patronales »*
- 3) L'article Lp. 2221-13 est ainsi modifié :
 - a. À l'alinéa 1^{er}, les mots *« syndicales d'employeurs »* sont remplacés par le mot *« patronales »*
 - b. au 1., les mots : *« de syndicats adhérents »* sont remplacés par les mots : *« d'organisations adhérentes »*
- 4) L'article Lp. 2221-14 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article Lp. 2221-14 : Dans chaque secteur d'activité, sont considérées comme représentatives :

- les organisations d'employeurs répondant aux critères énoncés à l'article Lp. 2221-13 appréciés au regard du nombre d'entreprises dans le secteur d'activité,*
- les organisations patronales, ou unions d'organisations patronales, représentatives au niveau interprofessionnel et justifiant d'au moins une entreprise adhérente dans le secteur. »*

- 5) L'article Lp. 2221-15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article Lp. 2221-15 : Au niveau interprofessionnel, sont reconnues comme représentatives les organisations patronales affiliées à une entité, au niveau de la région Pacifique ou au niveau national, justifiant d'actions menées dans l'intérêt des entreprises de Polynésie française et justifiant à la fois :

- d'un nombre d'entreprises adhérentes, directement ou au travers des organisations patronales membres de l'organisation interprofessionnelle, à jour de leurs cotisations à la fin de l'année précédente, au moins égal à 250 en moyenne calculée sur les 2 dernières années ;*
- d'un rattachement de ces entreprises adhérentes à au moins la moitié des secteurs d'activités listés à l'article Lp. 2221-16. »*

- 6) L'article Lp. 2221-16 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article Lp. 2221-16 : Les secteurs d'activité pris en considération pour l'application de l'article Lp. 2221-15 sont :

- 1. les assurances ;*
- 2. l'automobile ;*
- 3. les banques ;*
- 4. le bâtiment et le génie civil ;*

5. le commerce ;
6. le gardiennage et la sécurité ;
7. l'hôtellerie et la restauration ;
8. les hydrocarbures ;
9. l'imprimerie, presse et communication ;
10. l'industrie ;
11. le nettoyage ;
12. le numérique ;
13. le transport aérien et activités auxiliaires ;
14. le transport maritime et activités auxiliaires ;
15. la pêche, l'aquaculture et la perliculture ;
16. l'élevage et l'agriculture. »

7) L'article Lp. 2221-17 est abrogé.

8) À l'article Lp. 2221-18, les mots : « *au niveau de la Polynésie française de leur représentativité* » et « *syndicales d'employeurs* » sont respectivement remplacés par les mots : « *de leur représentativité au niveau interprofessionnel* » et « *patronales* ».

9) L'article Lp. 2221-19 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article Lp. 2221-19 : Un arrêté pris en conseil des ministres fixe, pour une période de deux ans, la liste des organisations patronales dont la représentativité est reconnue au niveau interprofessionnel. »

10) La sous-section 3 de la section 2 du chapitre I du titre II du livre II est ainsi modifiée :

a. Après l'intitulé de la sous-section 3, il est inséré un paragraphe 1 rédigé comme suit :

« Paragraphe 1 : Attribution de sièges »

b. À l'article Lp. 2221-20, le membre de phrase : « *Toute organisation syndicale d'employeurs, dont la représentativité est reconnue au niveau de la Polynésie française* » est remplacé par : « *Toute organisation patronale, dont la représentativité est reconnue au niveau interprofessionnel* ».

c. L'article Lp. 2221-21 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article Lp. 2221-21 : Les sièges sont attribués en nombre égal à chaque organisation patronale représentative au niveau interprofessionnel.

Lorsqu'il y a moins de sièges que d'organisations reconnues représentatives au niveau interprofessionnel, les sièges sont attribués aux organisations les plus représentatives, sur la base du nombre d'entreprises adhérentes selon les critères fixés à l'article Lp. 2221-15.

Lorsqu'il y a plus de sièges que d'organisations reconnues représentatives au niveau interprofessionnel, le reliquat des sièges est réparti proportionnellement selon la règle de la plus forte moyenne, sur la base du nombre d'entreprises adhérentes. »

d. Après l'article Lp. 2221-21, il est inséré un paragraphe 2 rédigé comme suit :

« Paragraphe 2 : Subventions »

e. L'article Lp. 2221-22 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article Lp. 2221-22 : Toute organisation patronale, dont la représentativité au niveau interprofessionnel est reconnue, peut se voir attribuer des subventions pour son fonctionnement interne, dans la limite des crédits budgétaires ouverts à cet effet.

Ces subventions sont d'un montant égal pour chaque organisation. »

11) Les articles Lp. 2511-2 à Lp. 2511-11 sont renumérotés en articles Lp. 2512-1 à Lp. 2512-10 et les articles cités en référence dans les articles renumérotés sont remplacés en conséquence.

Article LP 3.- La partie III du code du travail relative aux conditions d'emploi est ainsi modifiée :

1) À l'article Lp. 3253-1, les mots : *« est puni »*, sont remplacés par les mots : *« sont punies »*.

Article LP 4.- La partie IV du code du travail relative à la santé et sécurité au travail est ainsi modifiée :

1) À l'alinéa 2 de l'article Lp. 4453-4, les mots : *« section 6 du chapitre 4 du présente »*, sont remplacés par les mots : *« section 4 du chapitre 6 du présent »*

2) L'article Lp. 4531-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article Lp. 4531-1 : Le présent titre est applicable à tout chantier du bâtiment et du génie civil.

Le chapitre II du présent titre relatif à la coordination lors des opérations de bâtiment et de génie civil est applicable aux chantiers clos et indépendants sur lesquels plusieurs entreprises ou travailleurs indépendants sont appelés à intervenir simultanément ou successivement. »

Article LP 5.- La partie V du code du travail relative à l'emploi est ainsi modifiée :

1) Au 4. de l'article Lp. 5221-28, les mots : *« du montant du montant »* sont remplacés par les mots : *« du montant »*

2) L'article Lp. 5222-18 est abrogé.

3) À l'article Lp. 5222-26, la référence à la *« partie V »* est remplacée par la référence à la *« partie VI »*

4) Au dernier alinéa de l'article Lp. 5222-27, les mots : *« du montant du montant »* sont remplacés par les mots : *« du montant »*

5) À l'article Lp. 5224-4, les mots : *« aucun salarié en CDI au moment de la demande d'aide »* et *« unique salarié en CDD de moins d'une année ou en contrat d'apprentissage »* sont respectivement remplacés par les mots : *« aucun salarié depuis la création de leur activité »* et *« unique salarié en contrat d'apprentissage »*.

6) À l'article Lp. 5226-14, après les mots *« les modalités »* est ajouté le mot *« sont »*.

7) Au dernier alinéa de l'article Lp. 5312-33, la référence à l'article *« L.113-5 »* est remplacée par la référence à l'article *« Lp. 113-5 »*.

8) Au premier alinéa de l'article Lp. 5321-11, les mots *« ou le ressortissant étranger »* sont supprimés.

Article LP 6.- La partie VI relative à la formation professionnelle est ainsi modifiée :

- 1) Au chapitre I du titre II du livre III relatif à la participation financière de l'employeur, il est inséré après l'article Lp. 6321-6, un article Lp. 6321-7 ainsi rédigé :

« Article Lp. 6321-7 : Un accord collectif de branche étendu peut prévoir, à titre temporaire ou permanent, une contribution supplémentaire due par les entreprises comprises dans son champ d'application en vue de répondre à des besoins spécifiques. »

- 2) Le chapitre II du titre II du livre III relatif au fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés est ainsi modifié :

- a. Après l'article Lp. 6322-1, il est inséré un article Lp. 6322-1-1 ainsi rédigé :

« Article Lp. 6322-1-1 : Le fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle peut également intervenir au bénéfice de travailleurs indépendants dans le cadre d'une délégation de gestion précisant la nature, le montant et les modalités de collecte des ressources financières dédiées, distinctes de celles des salariés et faisant l'objet d'une gestion dans une section comptable distincte. »

- b. Après l'article Lp. 6322-4, il est inséré un article Lp. 6322-4-1 ainsi rédigé :

« Article Lp. 6322-4-1 : Les contributions complémentaires versées par les entreprises au titre d'un accord collectif de branche étendu sont mutualisées dans le cadre du champ d'application de cet accord. »

Article LP 7.- La partie VIII relative au contrôle de l'application de la législation du travail est ainsi modifiée :

- 1) À l'article Lp. 8142-1, les mots : « de la présente partie » sont remplacés par les mots : « du livre I de la présente partie »

- 2) Après l'article Lp. 8212-7, sont insérés les articles Lp. 8212-8 et Lp. 8212-9 ainsi rédigés :

« Article Lp. 8212-8 : Des conseillers du travail sont chargés de fournir aux salariés et aux employeurs des informations et des conseils sur les dispositions du droit du travail.

Ils peuvent recevoir délégation de signature du chef de service pour attester du refus, de l'aboutissement ou de l'échec des tentatives de règlement amiable des différends individuels du travail selon les modalités prévues à l'article Lp. 1411-1. »

« Article Lp. 8212-9 : Lorsqu'une médiation apparaît nécessaire à la résolution d'une situation individuelle de souffrance au travail, le service en charge du travail peut recourir aux services de médiateurs répondant aux conditions fixées par l'article 49-5 du code de procédure civile de la Polynésie française. »

Article LP 8.- À l'article LP 7 de la loi du pays n° 2018-5 du 1^{er} février 2018, la référence à l'article « Lp. 5312-39 » est remplacée par la référence à l'article « Lp. 5313-39 ».

Délibéré en séance publique, à Papeete, le 8 juillet 2019

La secrétaire,

Béatrice LUCAS

La présidente de séance,

Sylvana PUHETINI