

Document mis  
en distribution

Le 25 OCT. 2019



N° 124-2019

---

# ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

---

*Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le*

25 OCT. 2019

## RAPPORT

SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS PORTANT MODIFICATION DES  
DIVERSES DISPOSITIONS DES PARTIES I, II ET IV DU CODE DU TRAVAIL,

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

*par Mesdames Sylvana PUHETINI et Virginie BRUANT,*

*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° 7474/PR du 18 octobre 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 modification des diverses dispositions des parties I, II et IV du code du travail.

La partie I du code du travail concerne les relations individuelles du travail, la partie II, les relations collectives de travail, et la partie IV, la santé et la sécurité au travail.

### **1.- Modifications relatives aux relations individuelles du travail (article LP 1)**

Le présent projet de loi du pays apporte les modifications suivantes aux relations individuelles du travail :

- a. La modification apportée à l'article LP 1223-1 introduit le caractère écrit que doit prendre la démission. Cette précision a pour objet de lever toute incertitude juridique quant à la réalité de la décision du salarié et correspond à une jurisprudence constante transposée dans le code du travail, dans un souci de lisibilité.
- b. Le motif de recours au contrat à durée déterminée pour « *survenance d'un surcroît exceptionnel d'activité* », susceptible d'être sujet à interprétation, est remplacé, aux articles LP 1231-2, 1232-4 et 1232-40, par celui d'« *accroissement temporaire d'activité* ».
- c. Toujours à l'article LP 1231-2, est ajouté un nouveau motif de recours à un contrat de travail à durée déterminée (CDD), d'une durée maximale de six mois, dans la perspective du recrutement du salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Ce type de contrat ouvre à la perspective d'une embauche en CDI tout en permettant au salarié d'être dans une situation plus sécurisée qu'une période d'essai, le contrat ne pouvant être rompu que pour faute grave ou en cas de force majeure. En outre, le recours abusif à ce motif de recours est passible d'une contravention de cinquième classe telle que prévue à l'article LP 1235-1.
- d. Aux articles LP 1231-5 et LP 1232-5, est supprimé l'alinéa relatif à l'interdiction de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour effectuer des travaux figurant sur une liste établie par un arrêté pris en conseil des ministres car le suivi médical des salariés en CDD ne présente pas les mêmes difficultés qu'en France métropolitaine.
- e. Deux cas de rupture anticipée par le salarié d'un contrat de travail à durée déterminée sont ajoutés à l'article LP 1231-16. Le salarié peut ainsi rompre un CDD s'il justifie d'une embauche en CDI ou d'un recrutement sur la base du nouveau type de CDD d'une durée maximum de six mois dans la perspective de recrutement en CDI (*voir point c. supra*).

Ces mesures ont recueilli un avis favorable du Conseil économique, social, environnemental et culturel (CESEC) dans son avis n° 21/2019/CESC du 2 juillet 2019.

### **2.- Modifications relatives aux relations collectives de travail (article LP 2)**

Le présent projet de loi du pays modifie les relations collectives de travail ainsi :

- a. À l'article LP 2414-1, est ajoutée la possibilité d'utiliser des heures de délégation pour bénéficier de la formation économique, sociale et syndicale.
- b. Est également ajoutée, à l'article LP 2414-3, la possibilité de cumuler des heures de délégation sur trois mois consécutifs en vue de bénéficier d'une formation économique, sociale et syndicale, sous réserve du respect d'un délai de prévenance. Le délai de prévenance, fixé à huit jours, a été validé avec les partenaires sociaux en concertation globale tripartite du 2 avril 2019.

Le Conseil économique, social, environnemental et culturel (CESEC) a émis un avis favorable à ces dispositions dans son avis n° 21/2019/CESC du 2 juillet 2019.

### 3.- Modifications relatives à la santé et à la sécurité au travail (article LP 3)

Dans l'attente d'une concertation globale sur la médecine du travail en Polynésie française, telle que souhaitée par le Conseil économique, social, environnement et culturel (CESEC) dans son avis n° 15/2019/CESC du 25 avril 2019, une adaptation réglementaire est apportée afin de pallier la difficulté de recrutement de médecins du travail à laquelle sont confrontés les services de santé au travail.

Les nouvelles dispositions (articles LP 4621-6, LP 4622-1, LP 4622-1-1 et LP 4622-3) ouvrent la possibilité de recruter soit des internes de la spécialité de la médecine du travail, à titre de remplaçant de docteur en médecine, soit des collaborateurs médecins qui s'engagent à suivre une formation sur quatre ans en vue d'obtenir une spécialité en médecine du travail. Les internes stagiaires peuvent également être accueillis par ces services.

Pour une meilleure lisibilité du texte et afin d'harmoniser les dispositions dans le domaine du travail et le cadre réglementaire afférent à l'exercice d'un interne en cas de remplacement, il est précisé que l'interne exerce dans les « conditions fixées par la réglementation en vigueur relative à l'exercice et à l'organisation de la profession de médecin en Polynésie française », faisant référence à l'article 5 de l'ordonnance n° 45-2184 relative à l'exercice et à l'organisation de la profession de médecin qui précise sans ambiguïté le caractère provisoire de l'exercice d'un interne.

\* \* \* \* \*

*Examiné en commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi le 25 octobre 2019, le projet de loi du pays portant modification des diverses dispositions des parties I, II et IV du code du travail a recueilli un vote favorable unanime des membres de la commission.*

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

LES RAPPORTEURES

Sylvana PUHETINI

Virginie BRUANT

## TABLEAU COMPARATIF

Projet de loi du pays portant modification des diverses dispositions des parties I, II et IV du code du travail  
(Lettre n° 7474/PR du 18-10-2019)

| DISPOSITIONS EN VIGUEUR  | MODIFICATIONS PROPOSEES   |
|--|---|
| CODE DU TRAVAIL  |   |
| <p>Partie loi du pays<br/>Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL<br/>Livre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL<br/>Titre II : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE<br/>Chapitre III : AUTRES CAS DE RUPTURE<br/>Section 1 : La démission du salarié</p>  |   |
| <p>Art. LP. 1223-1.— En cas de démission du salarié, celui-ci doit un préavis à son employeur.</p> <p>En l'absence de mention au contrat de travail, la durée du préavis est fixée par les conventions ou accords collectifs ou par les usages de la profession qui déterminent également les cas dans lesquels le salarié est dispensé de cette obligation.</p>   | <p>Art. LP. 1223-1.— En cas de démission du salarié, celui-ci doit un préavis à son employeur.</p> <p>En l'absence de mention au contrat de travail, la durée du préavis est fixée par les conventions ou accords collectifs ou par les usages de la profession qui déterminent également les cas dans lesquels le salarié est dispensé de cette obligation.</p> <p><i>La démission doit être écrite.</i></p>   |
| <p>Titre III : LES CONTRATS DE TRAVAIL PARTICULIERS<br/>Chapitre I : LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE<br/>Section 1 : Formation et exécution<br/>Sous-section 1 : Conditions de recours</p>  |   |
| <p>Art. LP. 1231-2.— Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. remplacement d'un salarié temporairement absent ;</li> <li>2. <i>survenance d'un surcroît exceptionnel d'activité</i> ou exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non-durable ;</li> <li>3. emplois de caractère saisonnier : le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;</li> <li>4. développement d'une activité nouvelle nécessitant la création d'emplois nouveaux dont la permanence n'est pas certaine ;</li> <li>5. 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 temporaire de ces emplois.</li> </ol> <p>Les secteurs d'activité dans lesquels ces contrats peuvent être conclus sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres.</p> | <p>Art. LP. 1231-2.— Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. remplacement d'un salarié temporairement absent ;</li> <li>2. <i>accroissement temporaire d'activité</i> ou exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;</li> <li>3. emplois de caractère saisonnier : le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;</li> <li>4. développement d'une activité nouvelle nécessitant la création d'emplois nouveaux dont la permanence n'est pas certaine ;</li> <li>5. 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 temporaire de ces emplois.</li> </ol> <p>Les secteurs d'activité dans lesquels ces contrats peuvent être conclus sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres.</p> <p><i>6. pour une durée maximum de six mois, dans la perspective de recrutement du salarié en contrat à durée indéterminée.</i></p> |
| <p>Art. LP. 1231-5.— Il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail dans l'entreprise ;</li> <li>2. <del>pour effectuer des travaux qui figurent sur une liste établie par un arrêté pris en conseil des ministres.</del></li> </ol>   | <p>Art. LP. 1231-5.— Il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail dans l'entreprise ;</li> <li>2. <del>supprimé</del></li> </ol>  |
| <p>Section 2 : Fin du contrat à durée déterminée<br/>Sous-section 2 : Rupture anticipée</p>  |   |
| <p>Art. LP. 1231-16.— <i>Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.</i></p>  | <p>Art. LP. 1231-16.— <i>Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme sauf pour les exceptions suivantes :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>faute grave ;</i></li> <li>2. <i>force majeure ;</i></li> </ol>  |

| DISPOSITIONS EN VIGUEUR   | MODIFICATIONS PROPOSEES  |
|---|--|
|   | <p><b>3. accord des parties.</b></p> <p><i>En outre, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu par le salarié, sous réserve d'effectuer un préavis d'une durée de 15 jours calendaires, dans les cas suivants :</i></p> <p><b>1. cas où le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée ;</b></p> <p><b>2. cas où le salarié est recruté pour une durée maximum de six mois, dans la perspective de recrutement du salarié en contrat à durée indéterminée, conformément au point 6. de l'article Lp. 1231-2.</b></p>  |
| <p><b>Chapitre II : LE TRAVAIL TEMPORAIRE</b><br/> <b>Section 1 : Définitions et cas de recours</b></p>   |  |
| <p>Art. LP. 1232-4.— Il ne peut être fait appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dans les cas suivants :</p> <p>1. remplacement d'un salarié :</p> <p>a. temporairement absent, y compris en cas de remplacement partiel pour une partie de ses tâches ;</p> <p>b. quittant définitivement l'entreprise, dans l'attente du recrutement par contrat à durée indéterminée, d'un salarié sur le poste laissé vacant ;</p> <p>c. en cas de départ définitif de l'entreprise précédant la suppression de son poste de travail ;</p> <p><b>2. survenance d'un surcroît exceptionnel d'activité ;</b></p> <p>3. exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice ;</p> <p>4. emplois de caractère saisonnier, pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;</p> <p>5. 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.</p> <p>Les secteurs d'activité dans lesquels les contrats peuvent être conclus sont ceux prévus au 5 de l'article Lp. 1231-2 pour les contrats à durée déterminée ;</p> <p>6. développement d'une activité nouvelle nécessitant la création d'emplois dont la permanence n'est pas certaine.</p> | <p>Art. LP. 1232-4.— Il ne peut être fait appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dans les cas suivants :</p> <p>1. remplacement d'un salarié :</p> <p>a. temporairement absent, y compris en cas de remplacement partiel pour une partie de ses tâches ;</p> <p>b. quittant définitivement l'entreprise, dans l'attente du recrutement par contrat à durée indéterminée, d'un salarié sur le poste laissé vacant ;</p> <p>c. en cas de départ définitif de l'entreprise précédant la suppression de son poste de travail ;</p> <p><b>2. accroissement temporaire d'activité ;</b></p> <p>3. exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice ;</p> <p>4. emplois de caractère saisonnier, pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;</p> <p>5. 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.</p> <p>Les secteurs d'activité dans lesquels les contrats peuvent être conclus sont ceux prévus au 5 de l'article Lp. 1231-2 pour les contrats à durée déterminée ;</p> <p>6. développement d'une activité nouvelle nécessitant la création d'emplois dont la permanence n'est pas certaine.</p> |
| <p>Art. LP. 1232-5.— Il ne peut être fait appel aux salariés des entreprises de travail temporaire :</p> <p>1. pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif dans l'entreprise utilisatrice ;</p> <p><del>2. pour effectuer certains travaux qui figurent sur une liste établie par arrêté pris en conseil des ministres.</del></p>  | <p>Art. LP. 1232-5.— Il ne peut être fait appel aux salariés des entreprises de travail temporaire :</p> <p>1. pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif dans l'entreprise utilisatrice ;</p> <p><b>2. supprimé</b></p>   |
| <p><b>Section 3 : Le contrat de mission</b><br/> <b>Sous-section 3 : Succession de contrats de mission</b></p>  |  |
| <p>Art. LP. 1232-40.— A l'expiration du contrat de mission d'un salarié conclu de date à date, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste, à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de mission avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration, renouvellements inclus, dans les cas suivants :</p> <p><b>1. survenance d'un surcroît exceptionnel d'activité ;</b></p> <p>2. exécution d'une tâche occasionnelle non durable ;</p> <p>3. développement d'une activité nouvelle nécessitant la création d'emplois nouveaux dont la permanence n'est pas certaine.</p> <p>Cette période dite du "tiers temps" est calculée en jours ouvrés.</p>  | <p>Art. LP. 1232-40.— A l'expiration du contrat de mission d'un salarié conclu de date à date, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste, à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de mission avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration, renouvellements inclus, dans les cas suivants :</p> <p><b>1. accroissement temporaire d'activité ;</b></p> <p>2. exécution d'une tâche occasionnelle non durable ;</p> <p>3. développement d'une activité nouvelle nécessitant la création d'emplois nouveaux dont la permanence n'est pas certaine.</p> <p>Cette période dite du "tiers temps" est calculée en jours ouvrés.</p>  |

| DISPOSITIONS EN VIGUEUR  | MODIFICATIONS PROPOSÉES   |
|--|---|
| <b>Chapitre V : SANCTIONS</b>  |   |
| <p>Art. LP. 1235-1.— Le fait de contrevenir aux articles Lp. 1231-1 à Lp. 1231-5, Lp. 1231-7, Lp. 1231-11, Lp. 1231-12 et Lp. 1231-23 relatifs aux contrats à durée déterminée est puni des peines prévues pour les contraventions de la cinquième classe et le cas échéant de celles prévues en cas de récidive.</p> <p>L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par les infractions constatées par procès-verbal.</p>   |   |
| <p><b>Partie II : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</b><br/> <b>Livre IV : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL</b><br/> <b>Titre I : DISPOSITIONS COMMUNES AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL</b><br/> <b>Chapitre IV : POUVOIRS ET MOYENS</b><br/> <b>Section 1 : Heures de délégation</b><br/> <b>Sous-section 1 : Principes généraux</b></p>   |   |
| <p>Art. LP. 2414-1.— L'employeur laisse aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel, aux délégués de bord et aux membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un temps minimum nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites fixées par le présent code.</p> <p>Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.</p>  | <p>Art. LP. 2414-1.— L'employeur laisse aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel, aux délégués de bord et aux membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un temps minimum nécessaire à l'exercice de leurs fonctions <b>et à la formation économique, sociale et syndicale</b> dans les limites fixées par le présent code.</p> <p>Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.</p>   |
| <p>Art. LP. 2414-3.— Les heures de délégation sont attribuées individuellement au regard du mandat de chacun des représentants titulaires.</p> <p><i>Les heures de délégation non utilisées dans la période concernée ne peuvent être reportées, sauf accord des parties.</i></p>  | <p>Art. LP. 2414-3.— Les heures de délégation sont attribuées individuellement au regard du mandat de chacun des représentants titulaires.</p> <p><i>Les heures de délégation non utilisées dans la période concernée ne peuvent être reportées, sauf dans les cas suivants :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. accord des parties ;</li> <li>2. en vue de bénéficier d'une formation économique, sociale et syndicale organisée, conformément à l'article Lp. 3232- 7.</li> </ol> <p><i>Le cumul, en partie ou en totalité, des heures concernées est possible sur trois mois consécutifs, sous réserve que la demande soit formulée 8 jours avant le début de la période de cumul.</i></p>  |
| <p>Art. LP. 2414-4.— Les heures de délégation <b>ne peuvent être utilisées que</b> pour des tâches qui entrent dans le cadre normal des missions des bénéficiaires de ces heures.</p>  | <p>Art. LP. 2414-4.— Les heures de délégation <b>sont utilisées</b> pour des tâches qui entrent dans le cadre normal des missions <b>ou de la formation économique, sociale et syndicale</b> des bénéficiaires de ces heures.</p>   |
| <p><b>Partie IV : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b><br/> <b>Livre VI : INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PREVENTION</b><br/> <b>Titre II : SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL</b><br/> <b>Chapitre I : DISPOSITIONS GENERALES</b></p>  |   |
| <p>Art. LP. 4621-6.— Les services de santé au 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 analysant, suivant et surveillant les risques auxquels ils sont exposés et leur état de santé.</p> <p>Les infirmiers et les secrétaires médicaux assistent les médecins du travail dans leurs missions.</p> <p>Ils peuvent recevoir délégations du médecin pour participer à son action de prévention et de suivi.</p> <p>Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences nécessaires à la prévention des risques professionnels dans les entreprises, les services de santé au travail peuvent faire appel à des personnes ou organismes compétents dans les domaines de la sécurité au travail, de la toxicologie et de l'hygiène industrielle, de l'ergonomie et de l'organisation du travail ou de la psychologie du travail.</p> | <p>Art. LP. 4621-6.— Les services de santé au 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 analysant, suivant et surveillant les risques auxquels ils sont exposés et leur état de santé.</p> <p><b>Les missions du médecin du travail peuvent être exercées par un collaborateur médecin ou par un interne en médecine du travail dans les conditions fixées aux articles Lp. 4622-1, Lp. 4622-1-1 et Lp. 4622-3.</b></p> <p>Les infirmiers et les secrétaires médicaux assistent les médecins du travail dans leurs missions.</p> <p>Ils peuvent recevoir délégations du médecin pour participer à son action de prévention et de suivi.</p> <p>Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences nécessaires à la prévention des risques professionnels dans les entreprises, les services de santé au travail peuvent faire appel à des personnes ou organismes compétents dans les domaines de la sécurité au travail, de la toxicologie et de l'hygiène industrielle, de l'ergonomie et de l'organisation du travail ou de la psychologie du travail.</p> |

| DISPOSITIONS EN VIGUEUR  | MODIFICATIONS PROPOSEES  |
|--|--|
| L'appel à ces compétences s'effectue dans des conditions garantissant les règles d'indépendances des professions médicales.  | L'appel à ces compétences s'effectue dans des conditions garantissant les règles d'indépendances des professions médicales.  |
| <b>Chapitre II : PERSONNEL DES SERVICES MEDICAUX DU TRAVAIL</b><br><b>Section 1 : Médecins du travail</b><br><b>Sous-section 1 : Conditions d'exercice</b>   |  |
| <p>Art. LP. 4622-1.— Tout docteur en médecine qui veut pratiquer la médecine du travail en Polynésie française doit :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. soit être titulaire du certificat d'études spéciales en médecine du travail ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ou de tout autre titre, diplôme, certificat ou autorisation permettant l'exercice de cette spécialité en France ;</li> <li>2. soit avoir été reconnu par le conseil de l'ordre des médecins de Polynésie française comme pouvant exercer la médecine du travail conformément à la réglementation en vigueur ;</li> <li>3. ou soit être titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.</li> </ol> | <p>Art. LP. 4622-1.— Tout docteur en médecine qui veut pratiquer la médecine du travail en Polynésie française doit :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. soit être titulaire du certificat d'études spéciales en médecine du travail ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ou de tout autre titre, diplôme, certificat ou autorisation permettant l'exercice de cette spécialité en France ;</li> <li>2. soit avoir été reconnu par le conseil de l'ordre des médecins de Polynésie française comme pouvant exercer la médecine du travail conformément à la réglementation en vigueur ;</li> <li>3. ou soit être titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.</li> </ol> <p><i>Par dérogation aux alinéas ci-dessus, les services de santé au travail peuvent recruter :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>un interne de la spécialité de médecine du travail, à titre de remplaçant de docteur en médecine, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur relative à l'exercice et à l'organisation de la profession de médecin en Polynésie française</i></li> <li>2. <i>un collaborateur médecin, médecin non spécialiste en médecine du travail et engagé dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins.</i></li> </ol> <p><i>Les dispositions des articles Lp. 4622-5 et Lp. 4622-6 sont applicables aux internes et aux collaborateurs médecins.</i></p> |
|  | <p>Art. LP. 4622-1-1.— <i>Les services de santé au travail peuvent accueillir en stage des internes inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail.</i></p> <p><i>Les modalités de cet accueil sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.</i></p>   |
| <p>Art. LP. 4622-3.— Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, celles-ci sont exclusives de toute autre fonction dans les entreprises dont il a la charge.</p> <p>Il ne peut pratiquer l'exercice de la clientèle courante.</p>  | <p>Art. LP. 4622-3.— Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, celles-ci sont exclusives de toute autre fonction dans les entreprises dont il a la charge.</p> <p>Il ne peut pratiquer l'exercice de la clientèle courante.</p> <p><i>Toutefois, le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, aux collaborateurs médecins et aux internes remplaçant de docteur en médecine.</i></p> <p><i>Un arrêté pris en conseil des ministres fixe :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>les conditions dans lesquelles l'interne remplaçant de docteur en médecine et le collaborateur médecin exercent, sous l'autorité du médecin du travail expérimenté, dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier, les fonctions dévolues aux médecins du travail ;</i></li> <li>2. <i>le nombre maximal de salariés suivis. Le nombre de salariés effectif est précisé dans le protocole.</i></li> </ol>  |



---

## ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION BUDGÉTAIRE

---

---

### LOI DU PAYS

(NOR : TRA1921046LP-3)

portant modification des diverses dispositions des parties I, II et IV 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 ;
  - Avis n° 21/CESC du 2 juillet 2019 du conseil économique, social et culturel de la Polynésie française ;
  - Arrêté n° 2315 CM du 18 octobre 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 25 octobre 2019 ;
  - Rapport n° 124-2019 du 25 octobre 2019 de M<sup>mes</sup> Sylvana PUHETINI et Virginie BRUANT, rapporteuses du projet de loi du pays ;
  - Adoption en date du 7 novembre 2019 ;
-

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

- 1) Après l'alinéa 2 de l'article Lp. 1223-1, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé : « *La démission doit être écrite.* » ;
- 2) L'article Lp. 1231-2 est modifié comme suit :
  - a. À l'alinéa 3, le membre de phrase « *survenance d'un surcroît exceptionnel d'activité* » est remplacé par « *accroissement temporaire d'activité* » ;
  - b. Il est inséré un dernier alinéa ainsi rédigé :

« *6. pour une durée maximum de six mois, dans la perspective de recrutement du salarié en contrat à durée indéterminée.* »

3) L'alinéa 3 de l'article Lp. 1231-5 est supprimé.

4) L'article Lp. 1231-16 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Article Lp. 1231-16 : « Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme sauf pour les exceptions suivantes :*

1. *faute grave ;*
2. *force majeure ;*
3. *accord des parties.*

*En outre, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu par le salarié, sous réserve d'effectuer un préavis d'une durée de 15 jours calendaires, dans les cas suivants :*

1. *cas où le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée ;*
  2. *cas où le salarié est recruté pour une durée maximum de six mois, dans la perspective de recrutement du salarié en contrat à durée indéterminée, conformément au point 6. de l'article Lp. 1231-2. »*
- 5) Aux articles Lp. 1232-4 et Lp. 1232-40, le membre de phrase « *survenance d'un surcroît exceptionnel d'activité* » est remplacé par « *accroissement temporaire d'activité* ».
- 6) L'alinéa 3 de l'article Lp. 1232-5 est supprimé.

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

- 1) À l'article Lp. 2414-1, après les mots « *à l'exercice de leurs fonctions* » sont ajoutés les mots « *et à la formation économique, sociale et syndicale* »
- 2) Le dernier alinéa de l'article Lp. 2414-3 est ainsi modifié :

« *Les heures de délégation non utilisées dans la période concernée ne peuvent être reportées, sauf dans les cas suivants :*

1. *accord des parties ;*
2. *en vue de bénéficier d'une formation économique, sociale et syndicale organisée, conformément à l'article Lp. 3232-7.*

*Le cumul, en partie ou en totalité, des heures concernées est possible sur trois mois consécutifs, sous réserve que la demande soit formulée 8 jours avant le début de la période de cumul. »*

3) L'article Lp. 2414-4 est ainsi modifié :

- a. Les mots « *ne peuvent être utilisées que* » sont remplacés par « *sont utilisées* » ;
- b. Entre les mots « *des missions* » et « *des bénéficiaires* » sont ajoutés les mots « *ou de la formation économique, sociale et syndicale* ».

**Article LP 3.-** La partie IV du code du travail relative à la santé et sécurité au travail est ainsi modifiée :

1) Après l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article Lp. 4621-6, il est inséré un alinéa 2 ainsi rédigé :

*« Les missions du médecin du travail peuvent être exercées par un collaborateur médecin ou par un interne en médecine du travail dans les conditions fixées aux articles Lp. 4622-1, Lp. 4622-1-1 et Lp. 4622-3. »*

2) À l'article Lp. 4622-1, il est inséré in fine les alinéas suivants ainsi rédigés :

*« Par dérogation aux alinéas ci-dessus, les services de santé au travail peuvent recruter :*

1. *un interne de la spécialité de médecine du travail, à titre de remplaçant de docteur en médecine, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur relative à l'exercice et à l'organisation de la profession de médecin en Polynésie française ;*
2. *un collaborateur médecin, médecin non spécialiste en médecine du travail et engagé dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins.*

*Les dispositions des articles Lp. 4622-5 et Lp. 4622-6 sont applicables aux internes et aux collaborateurs médecins. »*

3) Après l'article Lp. 4622-1, il est inséré un article Lp. 4622-1-1 ainsi rédigé :

*« Article Lp. 4622-1-1.- Les services de santé au travail peuvent accueillir en stage des internes inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail.*

*Les modalités de cet accueil sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres. »*

4) Il est inséré à l'article Lp. 4622-3 quatre nouveaux alinéas ainsi rédigés :

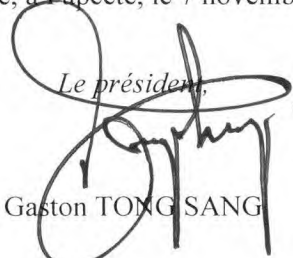
*« Toutefois, le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, aux collaborateurs médecins et aux internes remplaçant de docteur en médecine.*

*Un arrêté pris en conseil des ministres fixe :*

1. *les conditions dans lesquelles l'interne remplaçant de docteur en médecine et le collaborateur médecin exercent, sous l'autorité du médecin du travail expérimenté, dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier, les fonctions dévolues aux médecins du travail ;*
2. *le nombre maximal de salariés suivis. Le nombre de salariés effectif est précisé dans le protocole. »*

Délibéré en séance publique, à Papeete, le 7 novembre 2019

La secrétaire,  
  
Béatrice LUCAS

Le président,  
  
Gaston TONG SANG