

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Ordonnance n° 2012-792 du 7 juin 2012 relative à la partie législative du code du travail applicable à Mayotte portant extension et adaptation du livre préliminaire et d'une partie des livres I^{er}, II et IV

NOR : *ETST1207536R*

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu la Constitution, notamment ses articles 38 et 73 ;

Vu le code civil ;

Vu le code pénal ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code de commerce ;

Vu le code de la mutualité ;

Vu le code de procédure civile ;

Vu le code de la propriété intellectuelle ;

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code des transports ;

Vu le code du travail ;

Vu le code du travail applicable à Mayotte ;

Vu la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ;

Vu la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu la loi n° 2010-1487 du 7 décembre 2010 relative au Département de Mayotte, notamment son article 30 ;

Vu l'avis du conseil général de Mayotte en date du 9 mai 2012 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 3 mai 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives au code du travail de Mayotte

Article 1^{er}

Le livre préliminaire du code du travail applicable à Mayotte est remplacé par les dispositions suivantes :

« *LIVRE PRÉLIMINAIRE*

« *DISPOSITIONS GÉNÉRALES*

« *TITRE I^{er}*

« *CHAMP D'APPLICATION
ET CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS*

« *CHAPITRE UNIQUE*

« *Art. L. 011-1. – I. – Les dispositions du présent code du travail sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés sous réserve de l'application à Mayotte d'autres dispositions législatives et réglementaires particulières à certains secteurs professionnels, notamment les salariés agricoles, les gens de mer et le personnel navigant aérien.*

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

« Toutefois, les dispositions du présent code relatives au contrat de travail ne s'appliquent pas aux salariés des entreprises établies dans les départements de métropole ou d'outre-mer ou dans les Etats de l'Union européenne envoyés à Mayotte par celles-ci dans le cadre d'une prestation de services pour une durée n'excédant pas vingt-quatre mois. Les autres dispositions du présent code s'appliquent sous réserve de l'application du deuxième alinéa du II.

« II. – Tout contrat de travail conclu pour être exécuté à Mayotte est soumis aux dispositions du présent code, quels que soient le lieu de sa conclusion et la résidence ou le lieu du siège social de l'une ou l'autre des parties.

« Les dispositions du présent code ne portent pas atteinte aux stipulations des contrats individuels de travail plus favorables pour les salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions d'ordre public du présent code.

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

« *Art. L. 011-2. – L'entreprise qui a son siège social ou son établissement principal à Mayotte et qui effectue une prestation de services dans un département de métropole ou d'outre-mer rémunère les salariés qu'elle y envoie selon des dispositions des conventions collectives étendues qui s'appliquent dans ce département. A défaut, elle les rémunère au salaire minimum de croissance ou au salaire minimum garanti applicable dans ce département.*

« *Art. L. 011-3. – Les sanctions pénales ainsi que les dispositions de procédure pénale figurant au code du travail ne s'appliquent pas à Mayotte.*

« *Art. L. 011-4. – Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :*

« 1^o Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

« 2^o Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

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

« *Art. L. 011-5. – Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :*

« 1^o Les apprentis ;

« 2^o Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 322-28 ;

« 3° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention mentionnée à l'article L. 322-7 ;

« 4° Les titulaires d'un contrat de formation en alternance jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

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

« TITRE II

« **DROITS ET LIBERTÉS DANS L'ENTREPRISE**

« CHAPITRE UNIQUE

« Art. L. 021-1. – Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

« TITRE III

« **DISCRIMINATIONS**

« CHAPITRE I^{er}

« **Champ d'application**

« Art. L. 031-1. – Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

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

« CHAPITRE II

« **Principe de non-discrimination**

« Art. L. 032-1. – Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-3, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ou encore de son statut civil.

« Art. L. 032-2. – Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 032-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

« Art. L. 032-3. – Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 032-1 et L. 032-2 ou pour les avoir relatés.

« Art. L. 032-4. – Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

« CHAPITRE III

« **Différences de traitement autorisées**

« Art. L. 033-1. – L'article L. 032-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

« Art. L. 033-2. – Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

« Ces différences peuvent notamment consister en :

« 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

« 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

« *Art. L. 033-3.* – Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

« *Art. L. 033-4.* – Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L. 328-12 ne constituent pas une discrimination.

« CHAPITRE IV

« Actions en justice

« *Art. L. 034-1.* – Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

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

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

« *Art. L. 034-2.* – Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

« Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 034-1.

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

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

« *Art. L. 034-3.* – Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

« Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues à l'article L. 034-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

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

« *Art. L. 034-4.* – Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, la juridiction du travail compétente lui alloue :

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

« 2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-22 du présent code par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

« Le juge ordonne également le remboursement par l'employeur fautif à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque l'organisme intéressé n'est pas intervenu à l'audience ou n'a pas fait connaître le montant des indemnités versées.

« *Art. L. 034-5.* – L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

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

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

« TITRE IV

« ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« CHAPITRE I^{er}

« *Champ d'application*

« Art. L. 041-1. – Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

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

« CHAPITRE II

« *Dispositions générales*

« Art. L. 042-1. – Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

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

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

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

« Art. L. 042-2. – Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 042-1 ne sont pas applicables.

« La liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante, prise en application de l'article L. 1142-2 du code du travail, s'applique à Mayotte.

« Art. L. 042-3. – Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

« Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 122-45 à L. 122-54.

« Art. L. 042-4. – Les dispositions des articles L. 042-1 et L. 042-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

« Ces mesures résultent :

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

« 2^o Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;

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

« Art. L. 042-5. – Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

« 1^o Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

« 2^o Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négociation en application des dispositions du présent code le prévoyant expressément ;

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

« Art. L. 042-6. – Le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

« CHAPITRE III

« *Plan et contrat pour l'égalité professionnelle*

« *Section unique*

« Art. L. 043-1. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 042-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

« Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 442-8.

« *Art. L. 043-2.* – Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

« *Art. L. 043-3.* – Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

« CHAPITRE IV

« *Actions en justice*

« *Art. L. 044-1.* – Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 042-1 et L. 042-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation où le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

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

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

« *Art. L. 044-2.* – Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 140-2 à L. 140-7 relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

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

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

« *Art. L. 044-3.* – Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, la juridiction du travail compétente lui alloue :

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

« 2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-22 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

« Le juge ordonne également le remboursement par l'employeur fautif à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque l'organisme intéressé n'est pas intervenu à l'audience ou n'a pas fait connaître le montant des indemnités versées.

« CHAPITRE V

« *Instances concourant à l'égalité professionnelle*

« Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.

« CHAPITRE VI

« *Dispositions pénales*

« *Art. L. 046-1.* – Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 042-1 et L. 042-2, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

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

« *Art. L. 046-2.* – Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal, relatives à l'ajournement du prononcé de la peine, sont applicables en cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 042-1 et L. 042-2, sous réserve des mesures particulières suivantes :

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

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

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

« *Art. L. 046-3.* – A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine.

« Toutefois, lorsque le délai prévu au 2° de l'article L. 046-2 n'a pas été respecté, la juridiction peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et donner un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction.

« TITRE V

« HARCÈLEMENTS

« CHAPITRE I^{er}

« *Champ d'application*

« *Art. L. 051-1.* – Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

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

« CHAPITRE II

« *Harcèlement moral*

« *Art. L. 052-1.* – Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

« *Art. L. 052-2.* – Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

« *Art. L. 052-3.* – Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 052-1 et L. 052-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

« *Art. L. 052-4.* – L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

« *Art. L. 052-5.* – Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

« *Art. L. 052-6.* – Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

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

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

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

« CHAPITRE III

« *Harcèlement sexuel*

(Ce chapitre ne comporte pas de dispositions.)

« CHAPITRE IV

« *Actions en justice*

« *Art. L. 054-1.* – Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 052-1 à L. 052-3, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise où le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

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

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

« *Art. L. 054-2.* – Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 052-1 à L. 052-3.

« Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 054-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

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

« CHAPITRE V

« Dispositions pénales

« Art. L. 055-1. – Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévues à l'article L. 052-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

« Art. L. 055-2. – Les faits de harcèlement moral, définis à l'article L. 052-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €.

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

« Art. L. 055-3. – Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions de l'article L. 052-1.

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

« Art. L. 055-4. – A l'audience de renvoi, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine.

« TITRE VI

« CORRUPTION ET VIOLATION DES SECRETS DE FABRIQUE

« CHAPITRE UNIQUE

« Art. L. 061-1. – Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives des faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

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

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

« Art. L. 061-2. – Le fait pour un directeur ou un salarié de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrication est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 €.

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

Article 2

Le livre I^{er} du même code est ainsi modifié :

I. – Le titre II est ainsi modifié :

1^o Le chapitre II est ainsi modifié :

a) Les dispositions de la section 8 sont abrogées ;

b) La section 9 devient la section 8 :

– les articles L. 122-79 à L. 122-83 deviennent respectivement les articles L. 122-67 à L. 122-71 ;

– aux articles L. 122-67 et L. 122-70, les mots : « à l'article L. 122-81 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 122-69 » ;

2^o Les articles L. 123-1 à L. 123-3 sont abrogés ;

3^o L'article L. 152-1 du code du travail applicable à Mayotte devient l'article L. 124-4 ;

4° A l'article L. 124-3, la référence à l'article L. 152-1 est remplacée par la référence à l'article L. 124-4 ;

5° Les articles L. 125-1 à L. 125-4 sont abrogés ;

6° L'article L. 154-1 devient l'article L. 126-8 ;

7° L'article L. 128-1 du chapitre VIII est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « à l'article L. 000-1 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 011-1 » ;

b) Au cinquième alinéa, les mots : « par l'article L. 143-3 » sont remplacés par les mots : « par l'article L. 143-7 » ;

c) Au septième alinéa, les mots : « des articles L. 223-1 à L. 223-12 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 223-1 à L. 223-27 ».

II. – Le titre III est ainsi modifié :

1° A l'article L. 132-2, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 » ;

2° La section 3 du chapitre II est complétée par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 132-28.* – L'employeur qui se soustrait à l'obligation prévue à l'article L. 132-25 est passible des peines fixées par l'article L. 413-27 du présent code. » ;

3° La section 2 du chapitre III est complétée par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 133-11.* – Lorsque, en application d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif de travail étendu déroge à des dispositions légales, les infractions aux stipulations dérogatoires sont punies des sanctions qu'entraîne la violation des dispositions légales en cause. »

III. – Le titre IV est ainsi modifié :

1° L'intitulé du titre IV est remplacé par l'intitulé suivant : « Salaires et avantages divers » ;

2° Le chapitre préliminaire est remplacé par les dispositions suivantes :

« *CHAPITRE PRÉLIMINAIRE*

« *Egalité de rémunération
entre les hommes et les femmes*

« *Section 1*

« *Principes*

« *Art. L. 140-1.* – Les dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-7 sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régies par le présent code et, notamment, aux salariés liés par un contrat de droit public.

« *Art. L. 140-2.* – Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

« *Art. L. 140-3.* – Constitue une rémunération au sens du présent chapitre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

« *Art. L. 140-4.* – Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

« *Art. L. 140-5.* – Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

« *Art. L. 140-6.* – Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

« Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

« *Art. L. 140-7.* – Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 140-2 à L. 140-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

« La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

« Art. L. 140-8. – Lorsque survient un litige relatif à l'application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l'article L. 044-1 s'appliquent.

« Art. L. 140-9. – Les inspecteurs du travail ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

« Art. L. 140-10. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

« Section 2

« Dispositions pénales

« Art. L. 140-11. – Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-7, sous réserve des mesures particulières prévues par le présent article.

« L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ajournement peut comporter également injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

« Le juge peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

« Art. L. 140-12. – A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine ou d'infliger les peines prévues par la loi.

« Toutefois, dans le cas où le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 140-11 n'a pas été respecté, la juridiction peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et impartir un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction. » ;

3° Le chapitre III est ainsi modifié :

a) La section 1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Section 1

« Mode de paiement du salaire

« Sous-section 1

« Dispositions générales

« Art. L. 143-1. – Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

« Toute stipulation contraire est nulle.

« En dessous d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé en espèces au salarié qui le demande.

« Au-delà d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

« Sous-section 2

« Mensualisation

« Art. L. 143-2. – La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

« Pour un horaire équivalant à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

« Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle est versé au salarié qui en fait la demande.

« Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile et aux salariés saisonniers.

« Art. L. 143-3. – La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

« Art. L. 143-4. – Les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

« Art. L. 143-5. – Pour tout travail aux pièces dont l'exécution dure plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées d'un commun accord. Toutefois, le salarié reçoit des acomptes chaque quinzaine et est intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

*« Sous-section 3**« Bulletin de paie*

« Art. L. 143-6. – Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent à toutes les personnes salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme, ou la validité de leur contrat.

« Art. L. 143-7. – Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 143-6 une pièce justificative dite bulletin de paie. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

« Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 143-8. – L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

« Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 1269 du code de procédure civile.

« Art. L. 143-9. – L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant cinq ans.

« Art. L. 143-10. – Il peut être dérogé à la conservation des bulletins de paie, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues dans les conditions et limites déterminées par décret.

*« Sous-section 4**« Pourboires*

« Art. L. 143-11. – Dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, toutes les perceptions faites "pour le service" par l'employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur ou centralisées par lui sont intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement.

« Art. L. 143-12. – Les sommes mentionnées à l'article L. 143-11 s'ajoutent au salaire fixe, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur.

*« Sous-section 5**« Action en paiement et prescription*

« Art. L. 143-13. – L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans, conformément à l'article 2224 du code civil.

*« Sous-section 6**« Dispositions pénales »*

(La présente sous-section ne comprend pas de dispositions législatives.) ;

b) La section 2 est ainsi modifiée :

- les articles L. 143-6 à L. 143-14 deviennent respectivement les articles L. 143-14 à L. 143-22 ;
- aux articles L. 143-15 et L. 143-21, les mots : « article L. 143-9 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-17 » ; les mots : « article L. 143-10 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-18 » ;
- à l'article L. 143-16, les mots : « aux articles L. 143-9 à L. 143-14 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 143-17 à L. 143-22 » ;
- à l'article L. 143-18, les mots : « aux articles L. 223-8 à L. 223-11 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 223-21 à L. 223-26 » ; les mots : « article L. 143-8 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-16 » ;
- à l'article L. 143-20, les mots : « article L. 143-11 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-19 » ;
- à l'article L. 143-22, les mots : « article L. 143-9 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-17 » ; les mots : « article L. 143-10 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-18 » ; les mots : « article L. 143-11 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-19 » ;

c) La section 3 est abrogée ;

4° Le chapitre VI est remplacé par les dispositions suivantes :

« *CHAPITRE VI*

« *Economats*

« *Art. L. 146-1.* – Il est interdit à tout employeur :

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

« 2° D'imposer au salarié l'obligation de dépenser tout ou partie de leur salaire dans des magasins désignés par lui.

« *Art. L. 146-2.* – L'interdiction prévue à l'article L. 146-1 ne vise pas les cas suivants :

« 1° Lorsque le contrat de travail stipule que le salarié logé et nourri reçoit en outre un salaire déterminé en argent ;

« 2° Lorsque, pour l'exécution d'un contrat de travail, l'employeur cède au salarié des fournitures à prix coûtant.

« *Art. L. 146-3.* – Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 146-1, relatives aux économats, est puni d'une amende de 3 750 €. » ;

5° Le chapitre VII intitulé « Economats » est abrogé.

IV. – Le titre V est remplacé par les dispositions suivantes :

« *TITRE V*

« *RÈGLEMENT INTÉRIEUR, PROTECTION
DES SALARIÉS ET DROIT DISCIPLINAIRE*

« *CHAPITRE I^{er}*

« *Champ d'application*

« *Art. L. 151-1.* – Les dispositions du présent titre sont applicables dans les établissements des employeurs de droit privé.

« Elles s'appliquent également dans les établissements publics à caractère industriel et commercial.

« *Art. L. 151-2.* – L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement vingt salariés et plus.

« Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.

« *CHAPITRE II*

« *Règlement intérieur*

« *Section 1*

« *Contenu et conditions de validité*

« *Art. L. 152-1.* – Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

« 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 152-7 ;

« 2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

« 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

« *Art. L. 152-2.* – Le règlement intérieur rappelle :

« 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 153-3 et L. 153-5 ;

« 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.

« *Art. L. 152-3.* – Le règlement intérieur ne peut contenir :

« 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

« 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

« 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur statut civil, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

« *Art. L. 152-4.* – Le règlement intérieur ne peut être introduit qu’après avoir été soumis à l’avis du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l’avis du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d’un mois à l’accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

« En même temps qu’il fait l’objet de mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l’avis du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l’inspecteur du travail.

« Ces dispositions s’appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

« *Art. L. 152-5.* – Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 152-1 et L. 152-2 sont, lorsqu’il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.

« Toutefois, lorsque l’urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées aux secrétaires du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d’entreprise ainsi qu’à l’inspection du travail.

« *Art. L. 152-6.* – Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

« Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l’exécution de son travail.

« Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l’étranger ou destinés à des étrangers.

« *Art. L. 152-7.* – Conformément aux instructions qui lui sont données par l’employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d’en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

« Les instructions de l’employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d’utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

« Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l’employeur.

« Section 2

« Contrôle administratif et juridictionnel

« Sous-section 1

« Contrôle administratif

« *Art. L. 152-8.* – L’inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 152-1 à L. 152-3 et L. 152-6.

« *Art. L. 152-9.* – La décision de l’inspecteur du travail est motivée.

« Elle est notifiée à l’employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d’entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu’aux membres du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

« *Art. L. 152-10.* – La décision de l’inspecteur du travail peut faire l’objet d’un recours hiérarchique, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

« La décision prise sur ce recours est notifiée à l’employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d’entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu’aux membres du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

« Sous-section 2

« Contrôle juridictionnel

« *Art. L. 152-11.* – Lorsque, à l’occasion d’un litige individuel, le juge du contrat de travail écarte l’application d’une disposition contraire aux articles L. 152-1 à L. 152-3 et L. 152-6, une copie du jugement est adressée à l’inspecteur du travail et aux membres du comité d’entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu’aux membres du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

« *Section 3*

« ***Dispositions pénales***

(La présente section ne comprend pas de dispositions législatives.)

« *CHAPITRE III*

« ***Droit disciplinaire***

« *Section 1*

« ***Sanction disciplinaire***

« *Art. L. 153-1.* – Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

« *Art. L. 153-2.* – Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

« Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

« *Section 2*

« ***Procédure disciplinaire***

« *Sous-section 1*

« *Garanties de procédure*

« *Art. L. 153-3.* – Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

« *Art. L. 153-4.* – Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

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

« Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

« La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

« *Art. L. 153-5.* – Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 153-4 ait été respectée.

« *Sous-section 2*

« *Prescription des faits fautifs*

« *Art. L. 153-6.* – 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. L. 153-7.* – Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

« *Section 3*

« ***Contrôle juridictionnel***

« *Art. L. 153-8.* – En cas de litige, la juridiction du travail compétente apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

« L'employeur fournit à la juridiction du travail compétente les éléments retenus pour prendre la sanction.

« Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, la juridiction du travail compétente forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

« *Art. L. 153-9.* – La juridiction du travail compétente peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

« *Art. L. 153-10.* – Lorsque la sanction contestée est un licenciement, les dispositions de la présente section ne sont pas applicables.

« Dans ce cas, la juridiction du travail compétente applique les dispositions relatives à la contestation des irrégularités de licenciement prévues aux articles L. 122-29 et L. 122-30.

« *Section 4*

« *Dispositions pénales*

« *Art. L. 153-11.* – Le fait d’infliger une amende ou une sanction pécuniaire en méconnaissance des dispositions de l’article L. 153-2 est puni d’une amende de 3 750 €.

Article 3

Le livre II du même code est ainsi modifié :

1° A l’article L. 211-1, les mots : « à l’article L. 000-1 » sont remplacés par les mots : « à l’article L. 011-1 » ;

2° Le titre II est ainsi modifié :

a) Le chapitre III est remplacé par les dispositions suivantes :

« *CHAPITRE III*

« *Congés payés*

« *Section 1*

« *Droit au congé*

« *Art. L. 223-1.* – Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l’employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.

« *Art. L. 223-2.* – Les salariés de retour d’une période de suspension du contrat de travail prévue aux articles L. 122-48 et L. 122-48-1 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l’employeur, pour le personnel de l’entreprise.

« *Section 2*

« *Durée du congé*

« *Art. L. 223-3.* – Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

« La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

« *Art. L. 223-4.* – Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

« *Art. L. 223-5.* – Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

« 1° Les périodes de congé payé ;

« 2° Les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles L. 122-48 et L. 122-48-1 ;

« 3° Les périodes, dans la limite d’une durée ininterrompue d’un an, pendant lesquelles l’exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d’accident du travail ou de maladie professionnelle ;

« 4° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

« *Art. L. 223-6.* – L’absence du salarié ne peut avoir pour effet d’entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

« *Art. L. 223-7.* – Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 223-3 et L. 223-6 n’est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

« *Art. L. 223-8.* – La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l’âge ou de l’ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.

« *Art. L. 223-9.* – Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

« *Art. L. 223-10.* – Un décret en Conseil d’Etat fixe le début de la période de référence du congé annuel.

« Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail.

« *Art. L. 223-11.* – Quelle que soit leur ancienneté dans l’entreprise, les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l’année précédente, ont droit, s’ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

« Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

« Section 3

« *Prise des congés*

« *Art. L. 223-12.* – Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 223-13 à L. 223-20, relatifs aux règles de détermination par l'employeur de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et aux règles de fractionnement du congé.

« *Art. L. 223-13.* – La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

« A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

« *Art. L. 223-14.* – A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

« Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

« 1^o De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

« 2^o De la durée de leurs services chez l'employeur ;

« 3^o Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

« *Art. L. 223-15.* – Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

« *Art. L. 223-16.* – Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

« *Art. L. 223-17.* – La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

« Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

« *Art. L. 223-18.* – Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

« Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

« *Art. L. 223-19.* – Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

« Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

« Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

« Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

« Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

« *Art. L. 223-20.* – Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

« Section 4

« *Indemnités de congé*

« *Art. L. 223-21.* – I. – Le congé annuel prévu par l'article L. 223-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

« Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

« 1^o De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

« 2^o Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 223-4 et L. 223-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

« Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 223-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

« II. – Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

« Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

« 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

« 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

« Art. L. 223-22. – Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

« La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

« Art. L. 223-23. – Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé inclut ces pourboires comme les autres éléments de rémunération correspondant à des sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion d'un travail.

« L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

« Art. L. 223-24. – Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

« Art. L. 223-25. – Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 223-21 à L. 223-24.

« L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

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

« Art. L. 223-26. – Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

« Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

« Art. L. 223-27. – Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

« Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés » ;

b) A l'article L. 224-1 du chapitre IV, les mots : « à l'article L. 223-2 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 223-3 » ;

3° Le chapitre V est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE V

« *Autres congés*

« Section 1

« *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

« Art. L. 225-1. – Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

« Art. L. 225-2. – Le ou les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale donnent lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises de dix salariés et plus, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

« Cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a eu lieu.

« Pour l'application de cet article, l'ensemble des établissements de l'entreprise, y compris ceux situés en métropole et dans les départements d'outre-mer, est pris en compte.

« Art. L. 225-3. – La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

« La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

« Art. L. 225-4. – Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues à la présente section ainsi qu'à l'article L. 444-9 relative à la formation des membres du comité d'entreprise ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

« Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

« Pour l'application de cet article, l'ensemble des établissements de l'entreprise, y compris ceux situés en métropole et dans les départements d'outre-mer, est pris en compte.

« *Art. L. 225-5.* – Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

« *Art. L. 225-6.* – La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

« *Art. L. 225-7.* – Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus du congé par l'employeur est motivé.

« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant la juridiction du travail dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« *Art. L. 225-8.* – Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

« 1° Contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente section, notamment en matière de rémunération ;

« 2° Préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;

« 3° Fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;

« 4° Définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;

« 5° Prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

« Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

« *Art. L. 225-9.* – Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale aux salariés de droit privé ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret pris en application de l'article L. 2233-1 du code du travail sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Section 2

« Congé mutualiste

« *Art. L. 225-10.* – Les administrateurs d'une mutuelle au sens des dispositions du code de la mutualité bénéficient, dans les conditions et limites prévues au présent article, d'un congé non rémunéré de formation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an.

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

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

« Les modalités d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ou organismes ouvrant droit à ce congé, les règles selon lesquelles est déterminé, par entreprise, le nombre maximum de salariés ou apprentis susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année et les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé, en raison des nécessités propres de son entreprise, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. » ;

4° Au premier alinéa de l'article L. 238-1, les mots : « à l'article L. 620-8 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 011-4 ».

Article 4

Le livre III du même code est ainsi modifié :

1° Dans les articles L. 312-2, L. 312-7 et L. 312-9, les mots : « à l'article L. 143-3 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 143-7 » ;

2° A l'article L. 320-14, les mots : « à l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 412-1 » ;

- 3° L'article L. 324-5 est abrogé ;
- 4° Au dernier alinéa de l'article L. 328-26, les mots : « à l'article L. 000-4 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 032-1 » ;
- 5° A l'article L. 330-7, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 ».

Article 5

I. – Le titre I^{er} du livre IV est remplacé par les dispositions suivantes :

« *TITRE I^{er}*

« *LES SYNDICATS PROFESSIONNELS*

« *CHAPITRE I^{er}*

« *Champ d'application*

« *Art. L. 411-1.* – Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés à Mayotte.

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

« Les dispositions du chapitre III sont applicables aux syndicats et à leurs unions qui ont déposé leurs statuts à Mayotte.

« *Art. L. 411-2.* – Les dispositions du présent titre s'appliquent sans préjudice d'autres droits accordés aux syndicats par des lois particulières.

« *CHAPITRE II*

« *Représentativité syndicale*

« *Section 1*

« *Critères de représentativité*

« *Art. L. 412-1.* – La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

« 1° Le respect des valeurs républicaines ;

« 2° L'indépendance ;

« 3° La transparence financière ;

« 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

« 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 412-3, L. 412-7, L. 412-8 et L. 412-12 ;

« 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

« 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

« *Art. L. 412-2.* – S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'un syndicat ou d'une organisation professionnelle autre que ceux affiliés à l'une des organisations représentatives au niveau national, l'autorité administrative diligente une enquête.

« L'organisation intéressée fournit les éléments d'appréciation dont elle dispose.

« *Section 2*

« *Syndicats représentatifs*

« *Sous-section 1*

« *Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise
et de l'établissement*

« *Art. L. 412-3.* – Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 412-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« *Art. L. 412-4.* – Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les

organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 412-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

« Art. L. 412-5. – Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

« *Sous-section 2*

« *Représentativité syndicale au niveau du groupe*

« Art. L. 412-6. – La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 412-3 à L. 412-5 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

« *Sous-section 3*

« *Représentativité syndicale
au niveau de la branche professionnelle*

« Art. L. 412-7. – Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

« 1° Satisfont aux critères de l'article L. 412-1 ;

« 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

« 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés selon les modalités prévues à l'article L. 412-12. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

« Art. L. 412-8. – Dans les branches concernant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, le seuil fixé au 3° de l'article L. 412-7 du présent code est apprécié au regard des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés de la production agricole aux chambres départementales d'agriculture mentionnées à l'article L. 511-7 du code rural et de la pêche maritime.

« Art. L. 412-9. – Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 412-7 dans ces collèges.

« Art. L. 412-10. – Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

« *Sous-section 4*

« *Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel, mesure de l'audience des organisations syndicales
concernant les entreprises de moins de onze salariés et dispositions d'application*

« Art. L. 412-11. – Les entreprises et établissements de Mayotte sont pris en compte pour la détermination de la représentativité des organisations syndicales organisée au niveau de la branche professionnelle en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-8 et L. 2122-10-1 à L. 2122-13 du code du travail.

« Art. L. 412-12. – Les entreprises et établissements de Mayotte sont pris en compte et participent à la détermination de la représentativité des organisations syndicales organisée au niveau national et interprofessionnel dans les conditions fixées par les articles L. 2122-9 à L. 2122-13 du code du travail.

« *CHAPITRE III*

« *Statut juridique, ressources et moyens*

« *Section 1*

« *Objet et constitution*

« Art. L. 413-1. – Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.

« Art. L. 413-2. – Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement.

« Par dérogation à ces dispositions, les particuliers occupant des employés de maison peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'ils ont en commun en tant qu'employeurs de ces salariés.

« Art. L. 413-3. – Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.

« Ce dépôt est renouvelé en cas de changement de la direction ou des statuts.

« Art. L. 413-4. – Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article L. 413-5, accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.

« Art. L. 413-5. – Tout membre français d'un syndicat professionnel chargé de l'administration ou de la direction de ce syndicat doit jouir de ses droits civiques et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

« Sous les mêmes conditions, tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.

« Art. L. 413-6. – En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision de justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

« En aucun cas les biens du syndicat ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

« Section 2

« Capacité civile

« Art. L. 413-7. – Les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile.

« Art. L. 413-8. – Les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail.

« Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est conclu dans les conditions déterminées par le titre III du livre I^{er}.

« Art. L. 413-9. – Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

« Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

« Art. L. 413-10. – Les meubles et immeubles nécessaires aux syndicats professionnels pour leurs réunions, bibliothèques et formations sont insaisissables.

« Art. L. 413-11. – Les syndicats professionnels peuvent :

« 1^o Créer et administrer des centres d'informations sur les offres et les demandes d'emploi ;

« 2^o Créer, administrer et subventionner des institutions professionnelles de prévoyance, des organismes d'éducation, de formation, de vulgarisation ou de recherche dans les domaines intéressant la profession ;

« 3^o Subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation, financer la création d'habitations à loyer modéré ou l'acquisition de terrains destinés à la réalisation de jardins ouvriers ou d'activités physiques et sportives.

« Art. L. 413-12. – Les syndicats professionnels peuvent constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

« Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par le code de la mutualité.

« Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de retraite pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versement de fonds.

« Section 3

« Unions de syndicats

« Art. L. 413-13. – Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels et moraux.

« Art. L. 413-14. – Les unions de syndicats sont soumises aux dispositions des articles L. 413-1, L. 413-3 à L. 413-5, L. 414-1 et L. 414-2.

« Elles font connaître le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

« Leurs statuts déterminent les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

« Art. L. 413-15. – Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent chapitre.

*« Section 4**« Marques syndicales*

« Art. L. 413-16. – Les syndicats professionnels peuvent déposer leurs marques ou labels en remplissant les formalités prévues par les articles L. 712-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions prévues par ce code.

« Les marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tout individu ou entreprise commercialisant ces produits.

« Art. L. 413-17. – L'utilisation des marques syndicales ou des labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions des articles L. 414-5 à L. 414-8.

« Tout accord ou disposition tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label est nul.

*« Section 5**« Ressources et moyens**« Sous-section 1**« Certification et publicité des comptes
des organisations syndicales et professionnelles*

« Art. L. 413-18. – Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 413-2, L. 413-13 et L. 413-14 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association sont soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Lorsque leurs ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret, ils peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes avec la possibilité de n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice. Si leurs ressources annuelles n'excèdent pas un second seuil fixé par décret, ils peuvent tenir un livre enregistrant chronologiquement l'ensemble des mouvements de leur patrimoine. Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret.

« Art. L. 413-19. – Les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret :

« 1^o Soit d'établir des comptes consolidés ;

« 2^o Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal.

« Art. L. 413-20. – Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret.

« Art. L. 413-21. – Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.

« Art. L. 413-22. – Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret.

« Le premier alinéa est applicable au syndicat ou à l'association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l'article L. 413-20. Ces organisations sont alors dispensées de l'obligation de publicité.

« Art. L. 413-23. – Les syndicats professionnels ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-28 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

*« Sous-section 2**« Mise à disposition des salariés
auprès des organisations syndicales*

« Art. L. 413-24. – Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 413-25, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

« Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

« Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Art. L. 413-25. – Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.

*« Section 6**« Dispositions pénales*

« Art. L. 413-26. – Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat professionnel ou d'une union de syndicats de méconnaître les dispositions de l'article L. 413-1, relatives à l'objet des syndicats, est puni d'une amende de 3 750 €.

« La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats peut en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.

« Toute fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs est punie d'une amende de 3 750 €.

« Art. L. 413-27. – Le fait pour un employeur d'enfreindre les dispositions de l'article L. 413-17, relatives à l'utilisation des marques syndicales ou des labels, est puni d'une amende de 3 750 €.

« La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

*« CHAPITRE IV**« Exercice du droit syndical**« Section 1**« Principes*

« Art. L. 414-1. – Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs mentionnés à l'article L. 032-1.

« Art. L. 414-2. – Les personnes qui ont cessé d'exercer leur activité professionnelle peuvent adhérer ou continuer à adhérer à un syndicat professionnel de leur choix.

« Art. L. 414-3. – Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire.

« Le syndicat peut réclamer la cotisation correspondant aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

« Art. L. 414-4. – L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

« Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent chapitre.

« Art. L. 414-5. – Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

« Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

« Art. L. 414-6. – Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

« Art. L. 414-7. – Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

« Art. L. 414-8. – Les dispositions des articles L. 414-5 à L. 414-7 sont d'ordre public.

« Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

« Art. L. 414-9. – Les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions applicables à la section syndicale et au délégué syndical prévues par les sections 2 et 3 du présent chapitre.

« Art. L. 414-10. – Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions ou accords collectifs de travail comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions légales n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

« Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur.

« Art. L. 414-11. – Pour l'application du présent chapitre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues à l'article L. 011-4 du présent code.

« Art. L. 414-12. – Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre aux activités, qui par nature conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

« Section 2

« Section syndicale

« Sous-section 1

« Constitution

« Art. L. 414-13. – Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 413-1.

« Sous-section 2

« Représentant de la section syndicale

« Art. L. 414-14. – Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 414-13, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

« Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions de la présente section. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

« Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

« Art. L. 414-15. – Les dispositions de l'article L. 414-27 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 414-32 à L. 414-35 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 414-36 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles des articles L. 414-48 à L. 414-53 du présent code relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

« Art. L. 414-16. – Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

« L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« Art. L. 414-17. – Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

« Sous-section 3

« Cotisations syndicales

« Art. L. 414-18. – La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

« Sous-section 4

« Affichage et diffusion des communications syndicales

« Art. L. 414-19. – L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

« Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

« Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

« Art. L. 414-20. – Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

« Art. L. 414-21. – Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

« Art. L. 414-22. – Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

« L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

« *Sous-section 5*

« *Local syndical*

« Art. L. 414-23. – Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

« Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

« Art. L. 414-24. – Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

« *Sous-section 6*

« *Réunions syndicales*

« Art. L. 414-25. – Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

« Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 414-23, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

« Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

« Art. L. 414-26. – Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

« *Section 3*

« *Délégué syndical*

« *Sous-section 1*

« *Conditions de désignation*

« *Paragraphe 1*

« *Conditions d'âge et d'ancienneté*

« Art. L. 414-27. – Le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

« Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

« *Paragraphe 2*

« *Conditions d'effectifs*

« *Sous-paragraphe 1*

« *Entreprises de cinquante salariés et plus*

« Art. L. 414-28. – Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 414-37, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

« S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

« La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

« *Art. L. 414-29.* – Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

« Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« *Art. L. 414-30.* – Dans les entreprises de deux mille salariés et plus comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

« Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

« L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

« Dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

« *Sous-paragraphe 2*

« *Entreprises de moins de cinquante salariés*

« *Art. L. 414-31.* – Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

« Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

« *Paragraphe 3*

« *Formalités*

« *Art. L. 414-32.* – Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

« La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.

« La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

« *Paragraphe 4*

« *Contestations*

« *Art. L. 414-33.* – Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivant l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article L. 414-32.

« Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions de la présente section.

« Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

« *Sous-section 2*

« *Mandat*

« *Art. L. 414-34.* – Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

« *Art. L. 414-35.* – En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 122-24, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique.

« Il en est de même lorsque la modification porte sur un établissement au sens de l'article L. 414-28.

« *Art. L. 414-36.* – Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 414-28 et à l'article L. 414-31 cessent d'être réunies.

« En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

« A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

« *Art. L. 414-37.* – Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés.

« Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions de l'article L. 414-29 et du premier alinéa de l'article L. 414-30.

« *Sous-section 3*

« *Exercice des fonctions*

« *Paragraphe 1*

« *Heures de délégation*

« *Art. L. 414-38.* – Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

« Ce temps est au moins égal à :

« 1° Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;

« 2° Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à cinq cents salariés ;

« 3° Vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de cinq cents salariés.

« Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

« *Art. L. 414-39.* – Dans les entreprises ou établissements où, en application des articles L. 414-28 et L. 414-29, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de délégué syndical. Ils en informent l'employeur.

« *Art. L. 414-40.* – Le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 414-30 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

« Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

« *Art. L. 414-41.* – Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

« 1° Dix heures par an dans les entreprises de cinq cents salariés et plus ;

« 2° Quinze heures par an dans celles de mille salariés et plus.

« *Art. L. 414-42.* – Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

« L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« *Art. L. 414-43.* – Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation.

« *Paragraphe 2*

« *Déplacements et circulation*

« *Art. L. 414-44.* – Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

« Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

« *Paragraphe 3*

« *Secret professionnel*

« *Art. L. 414-45.* – Les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

*« Sous-section 4**« Attributions complémentaires dans les entreprises
de moins de trois cents salariés*

« Art. L. 414-46. – Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

« Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement.

*« Sous-section 5**« Conditions de désignation dérogatoire*

« Art. L. 414-47. – Par dérogation à l'article L. 414-14 et lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale visé aux articles L. 414-14 et L. 414-17 désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

« En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

« Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

« Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

*« Sous-section 6**« Protection du délégué syndical*

« Art. L. 414-48. – Le salarié investi d'un mandat de délégué syndical bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par la présente sous-section, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Bénéficie également de la protection contre le licenciement prévue par la présente sous-section le délégué syndical, institué par convention ou accord collectif de travail.

« Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an. Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

« La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical est adressée à l'inspecteur du travail.

« En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

« Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

« Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

« Art. L. 414-49. – La rupture du contrat de travail à durée déterminée du délégué syndical avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

« Cette procédure est applicable pendant les six mois qui suivent l'expiration du mandat.

« Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

« La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un délégué syndical est soumise à la même procédure que celle applicable en cas de licenciement.

« L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

« L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme.

« L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.

« Art. L. 414-50. – Lorsqu'il est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 122-24, le transfert d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical ayant exercé ses fonctions pendant au moins un an ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

« L'inspecteur du travail s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

« Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

« Art. L. 414-51. – Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un délégué syndical ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le délégué syndical ou ancien délégué syndical concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

« Art. L. 414-52. – Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le délégué syndical a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

« L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

« Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

« Art. L. 414-53. – Le fait de rompre le contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par la présente sous-section est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

« Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

« Section 4

« Dispositions complémentaires relatives aux entreprises du secteur public

« Art. L. 414-54. – La présente section s'applique, à titre complémentaire, aux établissements et entreprises mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

« Art. L. 414-55. – L'employeur engage avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une négociation sur les modalités complémentaires d'exercice du droit syndical.

« Cette négociation porte notamment sur les points suivants :

« 1^o Le temps dont chaque salarié dispose, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte de l'entreprise et pendant le temps de travail ;

« 2^o Les conditions dans lesquelles des salariés, membres d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, peuvent obtenir, dans la limite d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de l'entreprise, une suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, avec garantie de réintégration dans leur emploi ou un emploi équivalent au terme de cette période ;

« 3^o Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales représentatives dans l'entreprise, chargés de responsabilités au sein de leurs sections syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités ;

« 4^o Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales, chargés de responsabilités au sein de leurs organisations syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer à des réunions syndicales tenues en dehors de l'entreprise ;

« 5^o Les conditions dans lesquelles la collecte des cotisations syndicales peut être facilitée.

« La ou les organisations syndicales non signataires de l'accord mentionné au présent article sont réputées adhérer à cet accord, sauf refus manifesté dans le délai d'un mois à compter de sa signature.

« Section 5

« Formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

« Art. L. 414-56. – Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 225-1.

« La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

« Art. L. 414-57. – La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, peut être assurée :

« 1^o Soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives au niveau national ;

« 2^o Soit par des instituts internes aux universités.

« Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pour bénéficier des dispositions de l'article L. 414-58, ces organismes doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

« *Art. L. 414-58.* – L'Etat apporte une aide financière à la formation des salariés assurée par les centres, instituts et organismes mentionnés à l'article L. 414-57.

« *Art. L. 414-59.* – Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de la présente section.

« Section 6

« Dispositions pénales

« *Art. L. 414-60.* – Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L. 414-4, L. 414-9 et L. 414-11 à L. 414-46, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

« *Art. L. 414-61.* – Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 414-5 à L. 414-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750 €.

« La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €. »

II. – A l'article L. 420-2, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 ».

III. – Le titre III du livre IV est ainsi modifié :

1° Aux articles L. 431-2 et L. 433-1, les mots : « de l'article L. 620-8 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 011-4 » ;

2° Aux articles L. 433-2, L. 433-10, L. 433-12 et L. 433-16, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 ».

IV. – Le titre IV du livre IV est ainsi modifié :

1° Aux articles L. 441-3 et L. 443-1, les mots : « de l'article L. 620-8 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 011-4 » ;

2° Aux articles L. 441-4, L. 443-2, L. 443-8 et L. 443-11, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 » ;

3° A l'article L. 441-7, les mots : « aux articles L. 450-3 et L. 450-4 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 450-1 et L. 450-2 » ;

4° A l'article L. 442-7, les mots : « à l'article L. 223-7 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 223-17 à L. 223-20 ».

V. – Le titre V du livre IV est ainsi modifié :

1° Les articles L. 450-1 et L. 450-2 sont abrogés ;

2° Les articles L. 450-3 et L. 450-4 deviennent respectivement les articles L. 450-1 et L. 450-2.

Article 6

Le livre VI du même code est ainsi modifié :

1° A l'article L. 610-11, les mots : « à l'article L. 000-1 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 011-1 » ;

2° Les articles L. 620-8 et L. 620-9 sont abrogés.

Article 7

A l'article L. 711-6 du même code, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 ».

Article 8

Dans tous les textes législatifs, notamment le code de l'action sociale et des familles, le code de commerce, le code de l'organisation judiciaire, le code pénal, le code de procédure pénale, le code rural et de la pêche maritime et le code de la sécurité sociale, les références à des dispositions modifiées par la présente ordonnance sont remplacées par les références aux dispositions correspondantes issues de la présente ordonnance.

CHAPITRE II

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur**Article 9**

I. – La présente ordonnance entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa publication.

II. – Par dérogation au I :

1° Les dispositions des articles L. 413-18 à L. 413-23 et du 3° de l'article L. 412-1 du code du travail applicable à Mayotte relatives à l'établissement, la certification et la publicité des comptes des organisations syndicales s'appliquent à compter de l'exercice comptable 2016 ;

2° Les dispositions des articles L. 412-1 à L. 412-6, L. 414-9, L. 414-28 à L. 414-30, L. 414-36 (premier alinéa), L. 414-37 (deuxième alinéa), L. 414-39, L. 414-40 et L. 414-47 du code du travail applicable à Mayotte relatives à la représentativité des organisations syndicales et à l'exercice du droit syndical s'appliquent à compter du résultat des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012 et au plus tard à compter de la deuxième mesure de l'audience organisée en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-7, L. 2122-9 à L. 2122-13 du code du travail ;

3° Les dispositions des articles L. 412-7 à L. 412-12 du code du travail applicable à Mayotte relatives à la représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle et au niveau national et interprofessionnel s'appliquent à compter de la deuxième mesure de l'audience organisée en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-7, L. 2122-9 à L. 2122-13 du code du travail ;

4° Les dispositions des articles L. 414-13 à L. 414-17 du code du travail applicable à Mayotte relatives à la section syndicale s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2013 ;

5° Au niveau de l'entreprise, la représentativité des organisations syndicales au sens de l'article L. 412-1 s'applique à compter du résultat des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012 pour l'application des articles L. 132-2, L. 320-14, L. 330-7, L. 433-2, L. 433-10, L. 433-12, L. 433-16, L. 441-4, L. 443-2, L. 443-8, L. 443-11 et L. 711-6 du code du travail applicable à Mayotte ;

6° Au niveau des branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel, la représentativité des organisations syndicales au sens de l'article L. 412-1 s'applique à compter de la seconde mesure de l'audience au résultat de laquelle auront contribué les entreprises de Mayotte pour l'application des articles L. 132-2, L. 320-14, L. 327-1 et L. 330-7 du code du travail applicable à Mayotte.

III. – Les dispositions suivantes du code du travail applicable à Mayotte entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des dispositions réglementaires d'application de la présente ordonnance et au plus tard au 1^{er} octobre 2012 :

1° Le titre IV du livre préliminaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2° Au titre IV du livre I^{er}, le chapitre préliminaire relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et le chapitre III relatif au paiement du salaire ;

3° Le titre V du livre I^{er} relatif au règlement intérieur, à la protection des salariés et au droit disciplinaire ;

4° Au livre II, le chapitre III relatif aux congés payés et le chapitre V relatif aux autres congés ;

5° Les articles L. 412-2, L. 413-2 à L. 413-4, L. 414-56 à L. 414-58 relatifs aux syndicats professionnels.

CHAPITRE III

Dispositions transitoires**Article 10**

Pour le calcul des effectifs prévu à l'article L. 011-4, sont également exclus des effectifs de l'entreprise ou de l'organisme qui les emploie, jusqu'à l'expiration des dispositifs concernés :

1° Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité et des contrats emploi consolidé pendant toute la durée du contrat ;

2° Les bénéficiaires des contrats de retour à l'emploi pendant un an à compter de la date d'embauche.

Article 11

Pour l'application des dispositions des articles 12 à 16 de la présente ordonnance, est reconnu représentatif tout syndicat affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance ou dont la représentativité sur le plan territorial a été reconnue par le représentant de l'État à Mayotte, d'après les critères suivants :

– les effectifs ;

- l'indépendance ;
- les cotisations ;
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat.

Article 12

Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012, la représentativité des organisations syndicales de salariés s'apprécie conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente ordonnance, notamment pour l'application des articles L. 132-2, L. 320-14, L. 330-7, L. 433-2, L. 433-10, L. 433-12, L. 433-16, L. 441-4, L. 443-2, L. 443-8, L. 443-11 et L. 711-6 du code du travail applicable à Mayotte.

Article 13

Jusqu'à la première détermination de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel au résultat de laquelle auront contribué les entreprises de Mayotte, la représentativité des organisations syndicales de salariés reste fondée au niveau de la branche professionnelle et au niveau interprofessionnel sur les dispositions de l'article 11 de la présente ordonnance, notamment pour l'application des articles L. 132-2, L. 320-14, L. 327-1 et L. 330-7 du code du travail applicable à Mayotte.

Jusqu'à cette première détermination, les dispositions du code du travail applicable à Mayotte mises en œuvre par accord de branche peuvent l'être également par un accord interprofessionnel départemental.

Article 14

Jusqu'au 1^{er} janvier 2013, les dispositions de l'article L. 414-13 du code du travail applicable à Mayotte sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Chaque syndicat représentatif au sens de l'article 11 de la présente ordonnance peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'article L. 413-1. »

Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012, les dispositions suivantes sont applicables :

1^o Dans les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif au sens de l'article 11 de la présente ordonnance désigne un délégué syndical pour le représenter auprès du chef d'entreprise. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. En cas de création d'entreprise, ce délai est réduit à quatre mois ;

2^o Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif au sens de l'article 11 de la présente ordonnance peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central. Dans les entreprises de moins de deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ;

3^o Les délégués syndicaux régulièrement désignés en application du présent article conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ou l'établissement dont la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012. Après ces élections, les délégués syndicaux désignés en application du présent article conservent leur mandat et leur prérogative dès lors que l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 414-28 et L. 414-31 sont réunies ;

4^o Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical défini par le présent article est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

CHAPITRE IV

Dispositions finales**Article 15**

Le Premier ministre, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre des outre-mer sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 juin 2012.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JEAN-MARC AYRAULT

*La garde des sceaux,
ministre de la justice,*
CHRISTIANE TAUBIRA

FRANÇOIS HOLLANDE

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
MICHEL SAPIN

Le ministre des outre-mer,
VICTORIN LUREL