



N° 39-2016

Document mis  
en distribution

Le 29 MAR. 2016

---

**ASSEMBLÉE  
DE LA  
POLYNÉSIE FRANÇAISE**

---

*Enregistré au secrétariat général de l'Assemblée le*

**29 MARS 2016**

**RAPPORT**

**SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS PORTANT MODIFICATION DES DISPOSITIONS DU CODE  
DU TRAVAIL RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL ET AU REPOS,**

*présenté au nom de la commission de la santé et du travail*

*par Madame Sylvana PUHETINI*

*Représentante à l'assemblée de la Polynésie française,  
Rapporteur du projet de loi du pays.*

---

Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 1255/PR du 29 février 2016, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi du pays portant modification des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au repos.

Le présent projet de loi du pays vient encadrer juridiquement la convention de forfait des cadres et introduit un assouplissement des règles en matière de durée du travail et de repos.

## **I.- LA CONVENTION DE FORFAIT DES CADRES**

Une convention de forfait est un accord par lequel l'employeur et le salarié conviennent d'une rémunération forfaitaire incluant toutes les heures travaillées (*heures supplémentaires comprises*).

En Polynésie française, les conventions de forfait sont, jusqu'à aujourd'hui, conclues sans support légal.

Bien que la pratique soit beaucoup moins répandue qu'en Métropole, il est nécessaire de la réglementer *a minima* et de permettre ainsi le recours à ce type de convention en toute légalité.

Seuls les forfaits annuels en heures seront autorisés et limités aux cadres.

L'article LP 1 vient en conséquence réglementer les modalités de conclusion de la convention de forfait, en introduisant une nouvelle section 5 intitulée « convention de forfait des cadres », dans le chapitre I du titre I du livre II de la partie III du code du travail relatif à la durée du travail. Cette section comprend les articles Lp. 3211-24 à Lp. 3211-26.

1) L'article Lp. 3211-24 introduit la possibilité de conclusion d'une convention de forfait en heures sur l'année entre employeur et cadre. L'acceptation par ce dernier reste une condition essentielle de signature de la convention. En son absence, la convention ne peut lui être imposée. La notion de cadre y est par ailleurs définie en fonction des 4 conditions cumulatives suivantes :

- des horaires différents de l'horaire collectif ;
- une réelle autonomie dans l'organisation du temps de travail ;
- l'occupation d'un poste à responsabilités ;
- le classement, le cas échéant, dans la catégorie professionnelle de « cadre » par la convention collective.

2) L'article Lp. 3211-25 détermine la rémunération minimale à percevoir par le cadre et impose la fixation d'un nombre maximal hebdomadaire ou mensuel dans la convention. Une convention non conforme encourt la nullité.

3) L'article Lp. 3211-26 précise que le salarié cadre reste assujéti aux règles limitant la durée du travail, quotidienne et hebdomadaire, aux repos journaliers, aux jours fériés et congés.

Toutefois, en raison de l'autonomie de ce salarié dans l'organisation du temps de travail, l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de contrôler la durée du travail.

Cette exclusion est conforme à la jurisprudence de la cour de cassation qui confirme que la réglementation relative à la durée du travail ne peut être appliquée à un salarié qui organise librement son activité sans être soumis à un horaire de travail déterminé (*cass. soc., 10 novembre 1993, n° 89-42513*).

Pour mémoire, l'article Lp. 3221-1 fixe la durée minimum de repos quotidien à 11 heures consécutives, sauf dérogation en fonction du secteur d'activité de l'entreprise ou des modalités spécifiques de travail de certains travailleurs. L'article Lp. 3222-3 du code du travail pose en outre le principe d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives. Ce repos a lieu, en principe, le dimanche.

Enfin, l'introduction de ces nouvelles dispositions a une incidence sur l'article Lp. 3332-6 qui interdit la substitution du paiement des heures supplémentaires par notamment une prime ou majoration sur salaire forfaitaire. Afin d'éviter une incohérence entre ces articles, il a été adapté en conséquence.

## **II.- LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA MANUTENTION PORTUAIRE**

Les articles Lp. 3211-11 et suivants du code du travail fixent la durée maximale de travail hors dérogation. C'est ainsi que :

- la durée quotidienne du travail effectif est limitée à 10 heures ;
- la durée de travail effectif au cours d'une même semaine (*soit de lundi 0 heure à dimanche 24 heures*) est limitée à 48 heures.

Le code du travail comporte une section destinée à accueillir les dispositions particulières au secteur de la manutention portuaire en matière de durée du travail, dans le chapitre III du titre I du livre II de la partie III. Cette section ne comportait, jusqu'à présent, aucune disposition relevant de la loi du pays.

**L'article LP 2** introduit donc ces dispositions dans un article unique, l'article Lp. 3213-19, pour les raisons ci-après exposées.

Les entreprises de manutention portuaire sont tributaires des mouvements de navires, ce qui peut les amener à dépasser les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail. Elles disposent déjà (*par voie d'arrêté complété par un accord collectif*) d'une dérogation permanente leur permettant de porter de 10 heures à 12 heures la durée maximale journalière de travail. Elles ne peuvent par contre dépasser la durée maximale de 48 heures par semaine que dans le cadre de dérogations de droit commun accordées par l'inspecteur du travail en cas de circonstances exceptionnelles et pendant une durée limitée.

Or, les aléas d'exploitations liés aux mouvements des navires ne constituent pas des circonstances exceptionnelles. Par ailleurs, les délais dans lesquels ils sont prévisibles sont souvent incompatibles avec ceux nécessaires à l'instruction d'une demande de dérogation. Il apparaît donc indispensable de créer un régime propre au secteur de la manutention portuaire.

Cependant, s'agissant d'un secteur à fort risque d'accident du travail, les dépassements d'horaires ne sauraient être permis en dehors de tout contrôle.

C'est pourquoi, après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du secteur concerné, le régime proposé est celui d'une autorisation accordée par l'inspecteur du travail pour une période d'un an renouvelable, l'accord sur le renouvellement étant lié au bilan de l'utilisation des dérogations précédemment accordées. Cette obligation de production d'un bilan sera fixée dans un arrêté pris en conseil des ministres.

## **III.- LES DÉROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL**

Les articles Lp. 3222-5 et suivants du code du travail prévoient les dérogations possibles au principe du repos dominical. Ainsi, 30 secteurs d'activités, listés à l'article Lp. 3222-5, sont d'ores et déjà admis, de plein droit et de manière permanente, à donner le repos hebdomadaire par roulement.

La mise en application des dispositions de l'article Lp. 3222-5 est conditionnée par la signature d'un accord qui prévoit la possibilité et les modalités d'une organisation du travail incluant le dimanche, ainsi que le nombre maximal de jours consécutifs, pendant lequel le salarié peut travailler (*article Lp. 3222-6*).

**L'article LP 3** vient actualiser cette liste car certaines entreprises doivent assurer une prestation de services qui nécessite un mode d'organisation du travail en continu sur sept jours ou qui doivent intervenir le dimanche.

Elles concernent les catégories d'établissement suivantes :

- les centres d'appels et de télétraitement ;
- les entreprises de nettoyage qui interviennent dans les établissements ouverts au public le dimanche ;
- les entreprises de services à la personne dont les activités nécessitent d'assurer une continuité de services ;
- les entreprises assurant l'accueil et le départ des navires de croisière, les entreprises en charge du lamage, celles en charge du chargement et du déchargement des marchandises et de leur transport ou encore celles qui assurent des prestations à quai et à bord des navires ;
- les entreprises et prestataires de services associés aux activités touristiques ou de manifestations sportives ou culturelles.

L'intégration des entreprises entrant dans ces catégories leur éviterait de faire les démarches administratives tous les ans pour bénéficier de la dérogation.

À titre d'exemple, la société OCA (*Océanienne de centres d'appels*) a bénéficié depuis 2006 de cette dérogation et doit formuler annuellement sa demande, alors que l'organisation du travail de l'entreprise fonctionne selon les mêmes modalités d'une année sur l'autre.

Les autres catégories d'établissement qui ne figurent pas dans cette liste doivent faire une demande de dérogation temporaire à l'autorité administrative compétente, selon une procédure définie aux articles Lp. 3222-10 et Lp. 3222-11, laquelle nécessite notamment la saisine pour avis du maire et de l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, dans le cadre de foires, expositions, salons, colloques, congrès et séminaires, les entreprises organisatrices présentent les demandes de dérogation temporaire pour le compte de l'ensemble des participants, au ministre chargé du travail. Les formalités imposées par les articles précités sont assez lourdes à accomplir administrativement car des délais doivent être respectés dans la transmission des documents.

Dans un souci de simplification, il est introduit une procédure allégée pour ces entreprises organisant ce type de manifestations dont la durée n'excède pas trois semaines.

Seule une déclaration administrative sera suffisante sous réserve que les entreprises organisatrices produisent un certain nombre de documents justificatifs, dont la liste sera fixée par arrêté pris en conseil des ministres.

Il est en outre prévu une sanction administrative en cas de non-respect des nouvelles dispositions et de celles existantes relatives à la dérogation sur autorisation administrative, qui peut être donnée à la fois aux entreprises organisatrices et aux entreprises participantes.

\*  
\* \*

Tel est l'objet du projet de loi du pays ci-joint que le rapporteur propose à ses collègues de l'assemblée de la Polynésie française, au nom de la commission de la santé et du travail, d'adopter.

LE RAPPORTEUR

**Sylvana PUHETINI**

## TABLEAU COMPARATIF

## Projet de loi du pays portant modification des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au repos.

(Lettre n°1255/PR du 29 février 2016)

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Partie III : CONDITIONS D'EMPLOI Livre II : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS Titre I : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL. Chapitre I : DURÉE DU TRAVAIL	
	<p><b>Art. Lp. 3211-24.-</b> Une convention de forfait en heures sur l'année peut être conclue, entre un employeur et un cadre, sous réserve de son acceptation par ce dernier.</p> <p>On entend par cadre le salarié qui répond aux conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre un horaire collectif ;</li> <li>- il dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail ;</li> <li>- il occupe un poste à responsabilité ;</li> <li>- il est classé dans la catégorie professionnelle de «cadre» déterminée par une convention collective, si elle existe.</li> </ul>
	<p><b>Art. Lp. 3211-25.-</b> La rémunération du cadre est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise en fonction de la catégorie à laquelle il appartient, pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article Lp. 3332-2.</p> <p>Sauf mention des plafonds dans un accord collectif, le nombre maximal d'heures hebdomadaires ou mensuelles à effectuer est précisé dans la convention de forfait.</p> <p>La rémunération forfaitaire ne doit pas être contraire aux dispositions réglementaires, sous peine de nullité de la convention.</p>
	<p><b>Art. Lp. 3211-26.-</b> Le salarié cadre ayant signé une convention de forfait est soumis aux dispositions prévues : <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. à la section 4 du chapitre I du titre I du livre II de la présente partie relative aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire ;</li> <li>2. au titre II du livre II de la présente partie relatif aux repos quotidien, repos hebdomadaire et jours fériés ;</li> <li>3. au titre III du livre II de la présente partie relatif aux congés payés et autres congés. L'employeur ayant signé une convention de forfait n'est pas tenu d'établir le document prévu à l'article A. 3215-1.</li> </ol>

<p>Partie III : CONDITIONS D'EMPLOI  Livre II : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS  Titre I : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL  Chapitre II : RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL ET INDEMNITÉS EN CAS D'ARRÊT MALADIE  Section 1 : REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.</p>	
<p>Art. Lp. 3332-6.- En aucun cas, il ne peut-être substitué au paiement des heures supplémentaires, même d'accord parties, une prime, majoration sur salaire forfaitaire ou autres accessoires de rémunération ou avantages en tenant lieu.</p>	<p>Art. Lp. 3332-6.- <i>Sous réserve des dispositions prévues à la section 5 du chapitre I du titre I du livre III de la présente partie relative à la convention de forfait des cadres, il ne peut en aucun cas être substitué au paiement des heures supplémentaires, même d'accord parties, une prime, majoration sur salaire forfaitaire ou autres accessoires de rémunération ou avantages en tenant lieu.</i></p>
<p>Partie III : CONDITIONS D'EMPLOI  Livre II : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS  Titre I : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL  Chapitre III : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES BRANCHES D'ACTIVITÉS OU PROFESSIONS.  Section 5 : SECTEUR DE LA MANUTENTION PORTUAIRE</p>	
<p>La présente section ne comprend pas de dispositions relevant de loi du pays.</p>	<p><b>Art. Lp. 3213-19. - Dans le secteur de la manutention portuaire, les entreprises peuvent être autorisées par l'inspecteur du travail, sur décision motivée, à dépasser le plafond de 48 heures fixé à l'article Lp. 3211-12.</b></p> <p><i>Cette autorisation, accordée pour une période d'un an renouvelable, est utilisable par les employeurs dans le seul but d'assurer les activités de chargement et de déchargement des navires, lorsque les arrivées successives de ces navires entraînent un surcroît d'activité non prévisible.</i></p> <p><i>Les modalités de demande et de renouvellement de l'autorisation sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.</i></p>
<p>Partie III : CONDITIONS D'EMPLOI  Livre II : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS  Titre II : REPOS ET JOURS FÉRIÉS  Chapitre II : REPOS HEBDOMADAIRE  Section 2 : DÉROGATIONS  Sous-section 1 : DÉROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL  Paragraphe 1 : DÉROGATIONS PERMANENTES DE DROIT</p>	
<p>Art. Lp.- 3222-5.- Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les établissements appartenant aux catégories suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;</li> <li>2. hôtels, boutiques situées dans l'enceinte des hôtels, restaurants et débits de boisson à consommer sur place ;</li> <li>3. débits de tabac ;</li> <li>4. magasins de fleurs naturelles ;</li> <li>5. hôpitaux, cliniques, hospices, asiles, hôpitaux psychiatriques, maisons de retraite, dispensaires, maisons de santé, pharmacies, laboratoires d'analyses de biologie sanitaire (aliments, eau...) ;</li> <li>6. établissements de bains ;</li> <li>7. entreprises de journaux et d'information ;</li> <li>8. entreprises de spectacles ;</li> <li>9. musées et expositions ;</li> <li>10. entreprises de location de moyens de locomotion ;</li> <li>11. entreprise de production et de distribution d'énergie électrique, de distribution d'eau et force motrice ;</li> <li>12. entreprises et services de transport par terre, par mer, entreprises et services de transport et de travail aérien ;</li> <li>13. entreprises d'émission et de réception de télégraphie sans fil et de télévision ;</li> <li>14. industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ;</li> </ol>	<p>Art. Lp.- 3222-5.- Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les établissements appartenant aux catégories suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;</li> <li>2. hôtels, boutiques situées dans l'enceinte des hôtels, restaurants et débits de boisson à consommer sur place ;</li> <li>3. débits de tabac ;</li> <li>4. magasins de fleurs naturelles ;</li> <li>5. hôpitaux, cliniques, hospices, asiles, hôpitaux psychiatriques, maisons de retraite, dispensaires, maisons de santé, pharmacies, laboratoires d'analyses de biologie sanitaire (aliments, eau...) ;</li> <li>6. établissements de bains ;</li> <li>7. entreprises de journaux et d'information ;</li> <li>8. entreprises de spectacles ;</li> <li>9. musées et expositions ;</li> <li>10. entreprises de location de moyens de locomotion ;</li> <li>11. entreprise de production et de distribution d'énergie électrique, de distribution d'eau et force motrice ;</li> <li>12. entreprises et services de transport par terre, par mer, entreprises et services de transport et de travail aérien ;</li> <li>13. entreprises d'émission et de réception de télégraphie sans fil et de télévision ;</li> <li>14. industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ;</li> </ol>

<p>15. industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;</p> <p>16. agences de voyages</p> <p>17. entreprises d'animation touristiques ;</p> <p>18. entreprises privées et services publics de surveillance et de gardiennage ;</p> <p>19. associations ayant des activités culturelles ;</p> <p>20. internats scolaires et établissements des secteurs médico et socio-éducatifs ;</p> <p>21. services de sécurité des communes ;</p> <p>22. entreprises et services de collecte, de ramassage, de transport et de traitement des ordures ménagères ;</p> <p>23. entreprises, services et associations organisant des manifestations sportives ;</p> <p>24. entreprise et services ayant une activité liée à une marina ;</p> <p>25. boutiques situées dans l'enceinte des aéroports, dans les galeries marchandes et dans les centres commerciaux ;</p> <p>26. établissement dans le secteur du commerce ;</p> <p>27. commerce de station-service ;</p> <p>28. entreprises industrielles de transformation de matières plastiques ;</p> <p>29. entreprises de pompes funèbres ;</p> <p>30. centres culturels, sportifs et récréatifs.</p>	<p>15. industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;</p> <p>16. agences de voyages</p> <p>17. entreprises d'animation touristiques ;</p> <p>18. entreprises privées et services publics de surveillance et de gardiennage ;</p> <p>19. associations ayant des activités culturelles ;</p> <p>20. internats scolaires et établissements des secteurs médico et socio-éducatifs ;</p> <p>21. services de sécurité des communes ;</p> <p>22. entreprises et services de collecte, de ramassage, de transport et de traitement des ordures ménagères ;</p> <p>23. entreprises, services et associations organisant des manifestations sportives <b>ou culturelles</b> ;</p> <p>24. entreprise et services ayant une activité liée à une marina ;</p> <p>25. boutiques situées dans l'enceinte des aéroports, dans les galeries marchandes et dans les centres commerciaux ;</p> <p>26. établissement dans le secteur du commerce ;</p> <p>27. commerce de station-service ;</p> <p>28. entreprises industrielles de transformation de matières plastiques ;</p> <p>29. entreprises de pompes funèbres ;</p> <p>30. centres culturels, sportifs et récréatifs ;</p> <p>31. <b>centres d'appels et de télétraitement</b> ;</p> <p>32. <b>entreprises de nettoyage qui interviennent dans les établissements ouverts au public le dimanche</b> ;</p> <p>33. <b>entreprises de services à la personne, donc les activités nécessitent d'assurer une continuité de services</b> ;</p> <p>34. <b>lors du séjour des navires de croisières, grands yachts et autres navires en escale : entreprises assurant leur accueil et leur départ, entreprises en charge du lamanage, entreprises en charge du changement et du déchargement des marchandises et de leur transport, entreprises ayant une activité d'exploitant de magasins et aires de dédouanement entreprises assurant des prestations à bord des navires</b> ;</p> <p>35. <b>entreprises et prestataires de services associés aux activités touristiques ou de manifestations sportives ou culturelles.</b></p>
<p><u>Partie III</u> : CONDITIONS D'EMPLOI</p> <p><u>Livre II</u> : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS</p> <p><u>Titre II</u> : REPOS ET JOURS FÉRIÉS</p> <p><u>Chapitre II</u> : REPOS HEBDOMADAIRE</p> <p><u>Section 2</u> : DÉROGATION</p> <p><u>Sous-section 1</u> : DÉROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL</p> <p><u>Paragraphe 2</u> : DÉROGATIONS DE CARACTÈRE TEMPORAIRE SUR AUTORISATION ADMINISTRATIVE</p>	
<p><u>Art. Lp. 3222-10-</u> : Lorsqu'il est établi que le repos simultané le dimanche de tout le personnel d'un établissement, serait préjudiciable au public, ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le ministre chargé du travail, soit toute l'année ou soit à certaines époques de l'année seulement, selon l'une des modalités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;</li> <li>2. du dimanche midi au lundi midi à tout le personnel de l'établissement ;</li> <li>3. le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;</li> <li>4. par roulement à tout ou partie du personnel.</li> </ol> <p>Le ministre chargé du travail informe le ministre chargé de l'économie des demandes de dérogation de caractère temporaire.</p>	<p><u>Art. Lp. 3222-10-</u> : Lorsqu'il est établi que le repos simultané le dimanche de tout le personnel d'un établissement, serait préjudiciable au public, ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le ministre chargé du travail, soit toute l'année ou soit à certaines époques de l'année seulement, selon l'une des modalités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;</li> <li>2. du dimanche midi au lundi midi à tout le personnel de l'établissement ;</li> <li>3. le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;</li> <li>4. par roulement à tout ou partie du personnel.</li> </ol> <p><del>Le ministre chargé du travail informe le ministre chargé de l'économie des demandes de dérogation de caractère temporaire.</del></p>

Partie III : CONDITIONS D'EMPLOI  
Livre II : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS  
Titre II : REPOS ET JOURS FÉRIÉS  
Chapitre II : REPOS HEBDOMADAIRE  
Section 2 : DÉROGATION  
Sous-section 1 : DÉROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL

Art. Lp. 3222-14 : La liste des communes et des zones d'affluences touristiques ou d'animation culturelle permanente est déterminée par arrêté en conseil des ministres sur proposition de l'un des ministres concernés au vu de la demande présentée par le conseil municipal.

Art. Lp. 3222-14 : La liste des communes et des zones d'affluences touristiques ou d'animation culturelle permanente est déterminée par arrêté en conseil des ministres sur proposition de l'un des ministres concernés au vu de la demande présentée par le conseil municipal.

**Paragraphe 3 :**  
**PROCÉDURE DE DÉCLARATION PARTICULIÈRE**

Art. Lp. 3222-14-1.- :

*La demande d'autorisation administrative prévue à l'article Lp.3222-10 ne s'applique pas aux événements dont la durée n'excède pas trois semaines consécutives.*

*Dans ce cas, une déclaration est effectuée auprès du service en charge du travail suivant des modalités déterminées par arrêté pris en conseil des ministres.*

Partie III : CONDITION D'EMPLOI  
Livre II : DUREE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGES  
Titre V : SANCTIONS ADMINISTRATIVES  
Chapitre III: REPOS  
Section 1 : SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Art. Lp. 3253-1 : Les infractions aux dispositions de l'article Lp. 3221-1, relatif au repos quotidien, est puni de l'amende administrative prévue pour les contraventions de la quatrième classe, et le cas échéant de leur récidive.

Art. Lp. 3253-1 : Les infractions aux dispositions de l'article Lp. 3221-1, relatif au repos quotidien, est puni de l'amende administrative prévue pour les contraventions de la quatrième classe, et le cas échéant de leur récidive.

Art. Lp. 3253-1-1 : *Toute infraction aux dispositions des paragraphes 2 et 3 de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre II du livre II de la présente partie relative aux dérogations de caractère temporaire sur autorisation administrative et à la procédure de déclaration particulière, prévues par arrêté pris en conseil des ministres, est punie d'une amende administrative dont le montant maximal ne peut dépasser 178 000 F CFP.*



---

**ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE**

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE OU EXTRAORDINAIRE]

---

**PROJET DE LOI DU PAYS**

(NOR : TRA1501631LP)

portant modification des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au repos.

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

---

*Travaux préparatoires :*

- Avis n° 44/CESC du 17 décembre 2015 du conseil économique, social et culturel de la Polynésie française ;
  - Arrêté n° 217 CM du 29 février 2016 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
  - Examen par la commission de la santé et du travail le 29 mars 2016 ;
  - Rapport n° ..... du ..... de Madame Sylvana PUHETINI, rapporteur du projet de loi du pays ;
  - Adoption en date du .....
-

**Article LP 1.-** I- Après la section 4 du chapitre I du titre I du livre II de la partie III du code du travail, relative à la durée maximale du travail, il est inséré une section 5 intitulée « convention de forfait des cadres », comprenant les articles Lp. 3211-24 à Lp. 3211-26 ainsi rédigés :

**« Section 5 : Convention de forfait des cadres**

**Article Lp. 3211-24 :** Une convention de forfait en heures sur l'année peut être conclue, entre un employeur et un cadre, sous réserve de son acceptation par ce dernier.

On entend par cadre le salarié qui répond aux conditions cumulatives suivantes :

- la nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre un horaire collectif ;
- il dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail ;
- il occupe un poste à responsabilité ;
- il est classé dans la catégorie professionnelle de « cadre » déterminée par une convention collective, si elle existe.

**Article Lp. 3211-25 :** La rémunération du cadre est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise en fonction de la catégorie à laquelle il appartient, pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article Lp. 3332-2.

Sauf mention des plafonds dans un accord collectif, le nombre maximal d'heures hebdomadaires ou mensuelles à effectuer est précisé dans la convention de forfait.

La rémunération forfaitaire ne doit pas être contraire aux dispositions réglementaires, sous peine de nullité de la convention.

**Article Lp. 3211-26 :** Le salarié cadre ayant signé une convention de forfait est soumis aux dispositions prévues :

1. à la section 4 du chapitre I du titre I du livre II de la présente partie relative aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire ;
2. au titre II du livre II de la présente partie relatif aux repos quotidien, repos hebdomadaire et jours fériés ;
3. au titre III du livre II de la présente partie relatif aux congés payés et autres congés.

L'employeur ayant signé une convention de forfait n'est pas tenu d'établir le document prévu à l'article A. 3215-1. »

II - L'article Lp. 3332-6 est ainsi modifié :

**« Article Lp. 3332-6 :** Sous réserve des dispositions prévues à la section 5 du chapitre I du titre I du livre III de la présente partie relative à la convention de forfait des cadres, il ne peut en aucun cas être substitué au paiement des heures supplémentaires, même d'accord parties, une prime, majoration sur salaire forfaitaire ou autres accessoires de rémunération ou avantages en tenant lieu. »

**Article LP 2.-** À la section 5 du chapitre III du titre I du livre II de la partie III relative au secteur de la manutention portuaire, il est inséré l'article Lp. 3213-19, ainsi rédigé :

**« Article Lp. 3213-19 :** Dans le secteur de la manutention portuaire, les entreprises peuvent être autorisées par l'inspecteur du travail, sur décision motivée, à dépasser le plafond de 48 heures fixé à l'article Lp. 3211-12.

Cette autorisation, accordée pour une période d'un an renouvelable, est utilisable par les employeurs dans le seul but d'assurer les activités de chargement et de déchargement des navires, lorsque les arrivées successives de ces navires entraînent un surcroît d'activité non prévisible.

Les modalités de demande et de renouvellement de l'autorisation sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres. »

**Article LP 3.-** Les titres II et V du livre II de la partie III du code du travail, relatifs respectivement au repos et jours fériés et aux sanctions sont ainsi modifiés :

1°) Le 23. de l'article Lp. 3222-5 est complété in fine par les mots « *ou culturelles* » ;

2°) L'article Lp. 3222-5 in fine est ainsi complété :

« 31. *centres d'appels et de télétraitement ;*

32. *entreprises de nettoyage qui interviennent dans les établissements ouverts au public le dimanche ;*

33. *entreprises de services à la personne, dont les activités nécessitent d'assurer une continuité de services ;*

34. *lors du séjour des navires de croisières, grands yachts et autres navires en escale : entreprises assurant leur accueil et leur départ, entreprises en charge du lamanage, entreprises en charge du chargement et du déchargement des marchandises et de leur transport, entreprises ayant une activité d'exploitant de magasins et aires de dédouanement et entreprises assurant des prestations à bord des navires ;*

35. *entreprises et prestataires de services associés aux activités touristiques ou de manifestations sportives ou culturelles. »*

3°) Le dernier alinéa de l'article Lp. 3222-10 est abrogé.

4°) Après l'article Lp. 3222-14, il est créé un paragraphe 3 à la sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre II du livre II de la partie III du code du travail, intitulé « *Procédure de déclaration particulière* », comprenant l'article Lp. 3222-14-1, ainsi rédigé :

« *Paragraphe 3 : Procédure de déclaration particulière*

*Article Lp. 3222-14-1 : La demande d'autorisation administrative prévue à l'article Lp. 3222-10 ne s'applique pas aux événements dont la durée n'excède pas trois semaines consécutives.*

*Dans ce cas, une déclaration est effectuée auprès du service en charge du travail suivant des modalités déterminées par arrêté pris en conseil des ministres. »*

5°) Après l'article Lp. 3253-1, il est inséré dans la section 1 du chapitre III du titre V du livre II de la partie III relative aux sanctions administratives, l'article Lp. 3253-1-1 ainsi rédigé :

« **Article Lp. 3253-1-1 :** *Toute infraction aux dispositions des paragraphes 2 et 3 de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre II du livre II de la présente partie relative aux dérogations de caractère temporaire sur autorisation administrative et à la procédure de déclaration particulière, prévues par arrêté pris en conseil des ministres, est punie d'une amende administrative dont le montant maximal ne peut dépasser 178 000 F CFP. »*

Délibéré en séance publique, à Papeete, le

*La secrétaire,*

*Le président,*

Loïs SALMON-AMARU

Marcel TUIHANI

