

SECTION V - PENALITES

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

Art. 20.— Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans les conditions prévues à l'article 7, alinéa 1 ou à l'article 12, alinéa 4 ne comparait pas, sans motif légitime, devant la section compétente de la commission territoriale de conciliation ou le médiateur, ou ne se fait pas représenter, rapport en est établi par le président de la sous-commission ou le médiateur. Ce rapport est remis à l'Inspecteur du travail qui le transmet au Parquet.

L'infraction est passible d'une amende prévue pour les contraventions de 5e classe.

SECTION VI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 21.— Des arrêtés pris en Conseil des Ministres peuvent, en tant que de besoin, préciser certaines modalités d'application de la présente délibération, notamment les modalités de prise en charge des frais de déplacements et des indemnités des membres de la commission territoriale de conciliation et du médiateur. Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés désignés comme médiateurs dans un conflit, le temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission.

Art. 22.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet 1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération.

Art. 23.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,
Franklin BROTHERSON.

Le président,
Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-026 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du Titre VI du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la formation professionnelle continue.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

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

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

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

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

Dans sa séance du 18 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE SIXIEME

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application du Titre VI du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatif à la formation professionnelle continue.

SECTION I - GENERALITES

Art. 2.— En application de l'article 74 de la loi susvisée du 17 juillet 1986, les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

1°) Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle,

2°) Les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès des travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi,

3°) Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée,

4°) Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise,

5°) Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles,

6°) Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau social, culturel et sportif ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Art. 3.— Pendant la durée de sa présence en entreprise au titre de l'une des actions prévues à l'article 2, le stagiaire, non titulaire d'un contrat de travail, bénéficie des dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail ainsi que de celles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues au Titre II du Livre I.

La durée du travail applicable au stagiaire visé à l'alinéa précédent ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la

durée quotidienne du travail fixées par les articles 2 et 7 de la délibération relative à la durée du travail.

SECTION II - DES INSTITUTIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 4.— La formation professionnelle et la promotion sociale font l'objet d'une politique coordonnée et concertée, notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs salariés, ainsi que des travailleurs indépendants.

Cette concertation s'effectue dans le cadre du Haut Comité de l'emploi, de la formation professionnelle et de la promotion sociale institué par la délibération n° 84-1016 AT du 11 octobre 1984.

SECTION III - DES CONVENTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 5.— Les actions de formation professionnelle et de promotion sociale mentionnées à l'article 2 ci-dessus peuvent faire l'objet de conventions. Ces conventions sont bilatérales ou multilatérales. Elles déterminent notamment :

- la nature, l'objet, la durée et les effectifs des stages qu'elles prévoient,
- les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre,
- les conditions de prise en charge des frais de formation pédagogique des éducateurs et leur rémunération,
- lorsqu'elles concernent des salariés, les facilités accordées, le cas échéant, à ces derniers pour poursuivre les stages qu'elles prévoient, notamment les congés, aménagements ou réductions d'horaires dont ils bénéficient en application de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles,
- les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction de la formation dispensée,
- la répartition des charges financières relatives au fonctionnement des stages et à la rémunération des stagiaires, ainsi que, le cas échéant, à la construction et à l'équipement des centres,
- les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention.

Ces conventions peuvent concerner des actions de Formation Professionnelle Continue réalisées aussi bien en Polynésie française qu'en dehors du territoire.

Art. 6.— Le territoire, et autres collectivités locales, les établissements publics, notamment les chambres consulaires, les entreprises, les groupes d'entreprises, les associations, les établissements et personnes ou organismes privés, les organisations professionnelles syndicales ou familiales, ainsi que les établissements qui en dépendent, interviennent à ces conventions soit en tant que demandeurs de formation, soit en vue d'apporter leur concours technique ou financier à la réalisation des programmes, soit en tant que dispensateurs de formation.

Art. 7.— Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation au sens de la présente délibération, s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale en raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes moeurs et à l'honneur.

Art. 8.— Toute personne physique ou morale de droit privé qui entend diriger un organisme de formation, ou prendre part à la direction d'un tel organisme souscrivant des conventions ou des contrats de prestations de service ayant pour objet la formation professionnelle continue, doit adresser au Ministre chargé du travail une déclaration préalable.

La déclaration préalable indique la dénomination, éventuellement le sigle, l'adresse, l'objet de l'activité et le statut juridique du déclarant.

Elle est accompagnée de la liste nominative des directeurs et des administrateurs et précise leur qualité.

Elle mentionne également les moyens en personnel dont l'organisme dispose, les domaines de formation dans lesquels il intervient et la date de début de l'activité de formation.

Cette déclaration préalable est adressée, en trois exemplaires, au Ministre chargé du travail, par l'organisme de formation ou l'établissement autonome ayant pouvoir de conclure des conventions ou des contrats de prestations de services.

Art. 9.— Une déclaration rectificative est souscrite en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale. La cessation d'activité doit également faire l'objet d'une déclaration.

Ces déclarations doivent être faites dans les quinze jours suivant la modification ou la cessation.

Art. 10.— L'Agence pour l'Emploi et la Formation professionnelle est chargée de l'instruction des dossiers et de procéder aux enquêtes nécessaires pour l'application des articles 7 à 9 de la présente délibération.

Art. 11.— Dans les quinze jours à dater de la réception de la déclaration, le Ministre chargé du travail délivre au déclarant un récépissé comportant un numéro d'enregistrement.

L'organisme de formation doit faire figurer sur les conventions de formation et les contrats de prestations de services qu'il conclut, ce numéro d'enregistrement sous la forme suivante : "enregistré sous le numéro... auprès du Ministre chargé du travail".

Art. 12.— Les personnes et les organismes chargés de la formation professionnelle continue adressent, chaque année au Ministre chargé du travail, un document retraçant l'emploi des sommes reçues au titre des conventions mentionnées à l'article 5

et dressent un bilan pédagogique et financier de leur activité. Ce document est accompagné du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos.

Les programmes, tarifs et procédure de validation pédagogique des acquis des actions de formation doivent faire l'objet d'un dépôt préalable auprès du Ministre chargé du travail et de la formation professionnelle.

Un document, remis aux stagiaires lors de l'entrée en formation, précise :

- le règlement intérieur du stage,
- son programme,
- la forme et les conditions dans lesquelles la formation peut être validée,
- les modalités selon lesquelles il est pourvu au règlement des incidents de stage et celles selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires auprès de la direction.

Art. 13.— Est interdit le démarchage pour le compte du dispensateur de formation lorsqu'il est rémunéré par une commission et qu'il a pour objet de provoquer la vente d'un plan ou la souscription d'une convention de formation.

La publicité des dispensateurs de formation doit comporter toute indication nécessaire sur les connaissances indispensables pour suivre la formation proposée ainsi que sur la nature, la durée et les sanctions de celle-ci.

Elle ne doit faire aucune mention de la déclaration prévue à l'article 9, ni du caractère libératoire des dépenses au regard de l'obligation prévue à l'article 34.

Art. 14.— La comptabilité des dispensateurs de formation de droit privé est tenue conformément au plan comptable général.

Les organismes à activités multiples doivent suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité au titre de la formation professionnelle continue.

Art. 15.— En cas d'inexécution totale ou partielle d'une convention de formation professionnelle, le dispensateur de formation doit rembourser à son contractant les sommes qui, du fait de cette inexécution, n'ont pas été effectivement dépensées ou engagées.

Les parties ne peuvent déroger à cette règle.

En cas de manoeuvres frauduleuses, la partie défaillante sera de plus assujettie à un versement d'égal montant au profit du territoire.

Art. 16.— Lorsque des dépenses faites par le dispensateur de formation pour l'exécution d'une convention prévue à la section III de la présente délibération ne sont pas admises parce qu'elles ne peuvent, par leur nature, être rattachées à l'exécution d'une convention de formation ou que le prix des prestations est excessif, le dispensateur est tenu solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au territoire une somme égale au montant de ces dépenses.

Le caractère excessif du prix des prestations peut s'apprécier par comparaison à leur prix de revient ou aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues. Le prix des prestations est également considéré comme excessif lorsqu'un ou plusieurs éléments constitutifs du prix de revient sont eux-mêmes anormaux.

Art. 17.— Les versements au profit du territoire visés aux articles 15 et 16 sont recouverts selon les modalités, ainsi que sous les sûretés, garanties et pénalités applicables par la réglementation fiscale en vigueur. En cas de mauvaise foi et de manoeuvres frauduleuses, les sanctions sont celles prévues par la réglementation fiscale en vigueur.

Les poursuites seront engagées sur plainte de l'autorité administrative.

Art. 18.— En cas de manquement aux dispositions de l'article 12, le Ministre chargé du travail peut adresser aux intéressés des injonctions. Ces injonctions doivent être motivées.

Si, après mise en demeure, ces injonctions sont restées sans effet, le Ministre chargé du travail peut, après avis du Haut Comité de l'emploi, de la formation professionnelle et de la promotion sociale et audition de l'intéressé, suspendre provisoirement l'exécution des conventions ou des contrats en cours et prononcer à l'encontre des personnes définies aux articles 7 et 8 une privation, pour une période n'excédant pas trois ans, du droit de conclure des conventions ou des contrats visés à l'article 5 ou auxquels serait attaché le caractère libératoire de l'obligation prévue aux articles 33 et 34 pesant sur les employeurs.

En cas de récidive, la suspension est définitive.

SECTION IV - DE LA FORMATION INDIVIDUELLE ET DU CONGE DE FORMATION

Art. 19.— Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et sportive du territoire. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le congé visé au premier alinéa peut également être accordé à un salarié pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou d'un titre reconnu par les conventions collectives.

Art. 20.— Les travailleurs salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé de formation pour suivre des stages du type de ceux définis à l'article 2.

Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins vingt quatre mois, consécutifs ou non, dont douze consécutifs dans l'entreprise.

Art. 21.— Dans les établissements de 50 salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées à l'article 20 demandent un congé de formation, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 pour cent du nombre total des travailleurs dudit établissement.

Les entreprises ou les établissements peuvent prévoir, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel que le pourcentage mentionné ci-dessus sera calculé séparément pour chaque catégorie de personnel ou pour certaines catégories regroupées.

Art. 22.— Dans les établissements de moins de 50 salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 pour cent du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

En outre, dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, la satisfaction accordée à la demande de congé peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise.

Art. 23.— Ce congé correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder six mois s'il s'agit d'un stage continu à temps plein ou, 600 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulant des durées plus longues pour les congés concernant des stages agréés par le Ministre chargé du travail après avis du Haut Comité de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale.

Art. 24.— Le bénéfice du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. En cas de différend, l'Inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

Art. 25.— La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel.

La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Art. 26.— Les travailleurs bénéficiant d'un congé formation, pour suivre, à titre individuel, tout stage ou pour subir un examen, ne peuvent bénéficier que d'un congé sans rémunération, sauf dispositions plus favorables résultant de conventions collectives ou d'accords collectifs.

Art. 27.— La demande de congé doit être formulée au plus tard soixante jours à l'avance, lorsqu'elle comporte une interruption continue du travail atteignant six mois et au plus tard trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne :

- la participation à un stage ou à un enseignement de moins de six mois,
- la participation à un stage ou à un enseignement à temps partiel,
- le passage d'un examen.

Elle doit indiquer avec précision, selon le cas, soit la date du début du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le

nom de l'organisme qui en est responsable, soit l'intitulé et la date de l'examen concerné. Dans ce dernier cas, un certificat d'inscription doit être joint à la demande.

Dans les dix jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé sa réponse en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Art. 28.— Les demandes de congé qui ne peuvent être satisfaites intégralement du fait des dispositions des articles 21 et 22 sont retenues selon l'ordre de priorité suivant :

- demandes présentées pour passer un examen,
- demandes déjà présentées et qui ont été différées,
- celles qui sont formulées par les travailleurs dont le stage a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel,
- celles qui sont formulées par les travailleurs ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 29.— La durée pendant laquelle le congé de formation peut être différé, en raison des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, ne peut excéder les délais suivants :

- douze mois pour un cadre,
- six mois pour un agent de maîtrise,
- trois mois pour tout autre salarié.

Art. 30.— Le bénéficiaire du congé de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage ou de l'enseignement.

Le salarié qui, sans motif valable, cesse de fréquenter le stage pour lequel le congé a été accordé, perd le bénéfice dudit congé.

Dans le cas où le congé de formation est accordé en vue de passer un examen, le bénéficiaire de ce congé doit fournir à l'entreprise un certificat attestant qu'il a pris part à toutes les épreuves de l'examen.

Lorsque, sans motif valable, le salarié ne peut produire ledit certificat, il perd le bénéfice des avantages prévus à l'article 25.

Art. 31.— Sous réserve des dispositions de l'article 32, aucun travailleur ayant bénéficié d'un congé de formation entrant dans la prévision des articles 19 et 26 ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de formation avant le délai déterminé ci-après :

- six mois pour les stages d'une durée inférieure ou égale à quatre-vingts heures,
- deux ans pour les stages d'une durée supérieure à quatre-vingts heures mais inférieure à six cents heures,
- trois ans pour les stages atteignant six cents heures.

Art. 32.— Au cours d'une même année civile, les travailleurs peuvent prétendre ou bénéficier d'un ou de plusieurs congés pour passer un examen en vue de l'obtention des titres ou diplômes visés à l'article 19, alinéa 3.

En outre, la durée du ou des congés destinés à la préparation de tels examens ne peut dépasser par année vingt-quatre heures de temps de travail.

La durée totale de ces congés n'est pas prise en compte pour le calcul du délai prévu à l'article 31.

SECTION V - PARTICIPATION FINANCIERE DES EMPLOYEURS AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Art. 33.— Tout employeur exerçant son activité sur le territoire doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement des actions de formation mentionnées à l'article 2 de la présente délibération.

Art. 34.— Tout employeur doit consacrer au financement des actions de formation ci-dessus, un pourcentage minimal du montant de la masse salariale versée au cours de l'année précédente.

Les employeurs s'acquittent de l'obligation prévue au précédent alinéa :

1° En finançant des actions de formation au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation annuel,

2° En contribuant au financement du Fonds Territorial de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le pourcentage minimal du montant de la masse salariale visé à l'alinéa 1er du présent article, que les employeurs doivent consacrer au financement des actions de formation, est déterminé par délibération de l'Assemblée territoriale.

Les modalités d'exécution du présent article feront l'objet d'un arrêté pris en Conseil des Ministres.

Art. 35.— Pour ce qui est des salariés partant en stage du seul fait de la décision de l'entreprise, les employeurs s'engagent à prendre en charge tant les frais de leur formation que leur rémunération pendant la période de stage. Le territoire peut éventuellement, par voie conventionnelle, prendre en charge les coûts de la formation et de la rémunération des intéressés.

Dans ce cas, la période de stage est assimilée dans les droits pour la détermination de l'indemnité de congé payé.

SECTION VI - DE LA CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Art. 36.— Conformément aux dispositions de l'article 60 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Art. 37.— Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes dans l'entreprise.

Art. 38.— Dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

SECTION VII - DE L'AIDE DU TERRITOIRE

Art. 39.— Le territoire contribue au financement des actions de formation professionnelle continue agréées par le Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par la délibération n° 84-1017 AT du 11 octobre 1984 portant création d'un compte hors budget dénommé "Fonds Territorial de l'Emploi et de la Formation Professionnelle" et par délibération n° 84-1016 AT du 11 octobre 1984 portant création du Haut Comité de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale.

SECTION VIII - DE L'AIDE DE L'ETAT

Art. 40.— L'Etat peut participer au financement des actions de formation définies par la présente délibération par l'intervention des crédits du Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale et de ceux du Fonds national de l'emploi.

SECTION IX - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 41.— Sont maintenues en vigueur les dispositions relatives à la taxe d'apprentissage. Toutefois, les demandes d'exonération seront désormais soumises, pour avis, au Haut Comité de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale.

SECTION X - PENALITES

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

Art. 42.— Toute infraction aux dispositions des articles 7 à 9, 12, et 13 alinéas 2 et 3, est passible des amendes prévues pour les contraventions de la 5e classe.

Toute infraction aux dispositions de l'article 13 alinéa 1er est passible des amendes et de l'emprisonnement prévus pour les contraventions de la 5e classe ou de l'une de ces deux peines seulement.

Sans préjudice des décisions de suspensions ou de privation de la possibilité de conclure des conventions, prévues à l'article 18 de la présente délibération, la condamnation aux peines prévues aux deux alinéas précédents peut être assortie à titre de peine complémentaire, d'une interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation professionnelle.

Toute infraction à cette interdiction est punie des peines prévues au deuxième alinéa du présent article.

SECTION XI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 43.— Les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 auxquelles l'article 126 de la loi du 17 juillet

1986 donne une valeur réglementaire, et leurs textes d'application, sont abrogés en ce qui concerne les dispositions relatives à l'objet de la présente délibération à l'exception de :

- la délibération n° 84-1016 AT du 11 octobre 1984 portant création du Haut Comité Territorial de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale, et ses arrêtés d'application,
- la délibération n° 84-1017 AT du 11 octobre 1984 portant création d'un compte hors budget dénommé "Fonds Territorial de l'Emploi et de la Formation Professionnelle", et ses arrêtés d'application,
- la délibération n° 64-8 du 6 janvier 1964 portant création d'une taxe d'apprentissage, modifiée le 29 décembre 1969, et le 6 janvier 1983.

Art. 44.— Le Président du Gouvernement de la Polynésie française est chargé, en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Le secrétaire,

Franklin BROTHERSON.

Le président,

Jean JUVENTIN.

DELIBERATION n° 91-027 AT du 24 janvier 1991 portant application des dispositions des articles 41 et 42 du Chapitre VIII du Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, relatifs aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'assemblée territoriale de la Polynésie française,

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

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

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

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

Dans sa séance du 24 janvier 1991,

Adopte :

LIVRE PREMIER

TITRE DEUXIEME

REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE HUITIEME

I - COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 1er.— La présente délibération fixe les modalités d'application des dispositions des articles 41 et 42 du Chapitre VIII du

Titre II du Livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

SECTION I - MISE EN PLACE

Art. 2.— Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués obligatoirement dans tous les établissements ou entreprises occupant habituellement au moins cinquante (50) salariés.

Le décompte des effectifs à prendre en compte s'effectuera selon les règles retenues par la délibération portant application du Chapitre V du Titre IV du Livre I de la loi du 17 juillet 1986 relatives aux dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

Art. 3.— L'Inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La décision de l'Inspecteur du travail est assortie d'un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à trente (30) jours.

Cette décision est susceptible d'une réclamation suspensive devant le Chef du Service de l'Inspection du travail, qui dispose d'un mois pour statuer. A défaut de réponse dans ce délai, la réclamation est réputée rejetée.

Art. 4.— Dans les établissements de moins de cinquante (50) salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'exercice de ces fonctions entraîne une majoration de deux heures de délégation par mois.

Art. 5.— Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend :

a) le chef d'établissement ou son représentant, *président*,

b) Nombre de représentants :

50 à 100 salariés : 3 représentants dont 1 cadre
101 à 250 salariés : 4 représentants dont 1 cadre
251 à 500 salariés : 5 représentants dont 2 cadres
501 à 1.000 salariés : 6 représentants dont 2 cadres

Plus 1 représentant par tranche de 500 salariés supplémentaires.

Art. 6.— Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés par un collège constitué de l'ensemble des représentants élus du personnel. Ils sont choisis en raison de leurs connaissances et de leurs aptitudes en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Le chef d'établissement transmet à l'Inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

Art. 7.— Le cumul de mandats de représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avec