



En savoir plus sur ce texte...

JORF n°0160 du 12 juillet 2013 page 11626
texte n° 17

DECRET

Décret n° 2013-612 du 10 juillet 2013 modifiant les livres Ier, II et IV du code du travail applicable à Mayotte

NOR: ETST1241070D

Publics concernés : entreprises, salariés, syndicats ; administrations ; utilisateurs du code du travail applicable à Mayotte.

Objet : refonte des dispositions réglementaires des livres Ier, II et IV du code du travail applicable à Mayotte dans le cadre de la départementalisation.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication ; toutefois, les obligations relatives à l'établissement, la certification et la publicité des comptes des organisations syndicales s'appliquent à compter de l'exercice comptable 2016 et les règles relatives à la mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés s'appliquent pour la deuxième mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-10-1 du code du travail.

Notice : le décret est pris pour l'application de l'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 Ier, II et IV. Il modifie le code du travail applicable à Mayotte dans les matières suivantes : égalité professionnelle, règlement intérieur, droit disciplinaire, paiement du salaire, congés payés et représentativité syndicale.

Références : les dispositions du code du travail applicable à Mayotte modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

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

Vu le [code pénal](#) ;

Vu le [code de commerce](#) ;

Vu le [code général des impôts](#) ;

Vu le code de procédure civile ;

Vu le [code du travail](#) ;

Vu le code du travail applicable à Mayotte ;

Vu la [loi n° 2000-321 du 12 avril 2000](#) relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ;

Vu l'[ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996](#) relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale à Mayotte et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte ;

Vu l'[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 Ier, II et IV ;

Vu le [décret n° 2005-1073 du 31 août 2005](#) relatif à la rémunération des services rendus par la direction de l'information légale et administrative ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 7 février 2013 ;

Vu la saisine du conseil général de Mayotte en date du 21 décembre 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Article 1

Avant le livre Ier du code du travail applicable à Mayotte, il est créé un livre préliminaire ainsi rédigé :

« LIVRE PRÉLIMINAIRE

« DISPOSITIONS GÉNÉRALES

« TITRE Ier

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

« Chapitre unique

« Art. R. 011-1.-En application de l'article L. 011-4, les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions légales relatives à la formation professionnelle continue et à la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle qui se réfèrent à une condition d'effectif.

« TITRE II

« DROITS ET LIBERTÉS DANS L'ENTREPRISE

« Le présent titre ne comprend pas de dispositions réglementaires.

« TITRE III

« DISCRIMINATIONS

« Le présent titre ne comprend pas de dispositions réglementaires.

« TITRE IV

« ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« Chapitre Ier

« Champ d'application

« Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions réglementaires.

« Chapitre II

« Dispositions générales

« Art. R. 042-1.-Les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sont les suivants :

« 1° Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ;

« 2° Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ;

« 3° Modèles masculins et féminins.

« Chapitre III

« Plan et contrat pour l'égalité professionnelle

« Section 1

« Convention d'étude

« Art. R. 043-1.-Toute entreprise de moins de trois cents salariés peut conclure avec l'Etat une convention lui permettant de recevoir une aide financière afin de faire procéder à une étude portant sur :

« 1° Sa situation en matière d'égalité professionnelle ;

« 2° Les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

« Art. D. 043-2.-La convention d'étude est conclue après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

« Art. D. 043-3.-La convention d'étude fixe :

« 1° L'objet, le contenu, le délai de réalisation et les conditions de diffusion de l'étude ;

« 2° Le montant de l'aide financière de l'Etat.

« Art. D. 043-4.-Pour chaque convention, l'aide financière de l'Etat est au plus égale à 70 % des frais d'intervention hors taxe du consultant chargé de l'étude. Elle ne peut excéder 10 700 euros.

« Art. D. 043-5.-Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur l'étude réalisée dans les conditions prévues à l'article R. 043-1 et sur les suites à lui donner.

« L'étude est également communiquée aux délégués syndicaux. L'étude et les avis recueillis sont communiqués au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« Section 2

« Plan pour l'égalité professionnelle

« Art. D. 043-6.-Le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut s'opposer, en application de l'article L. 043-3, au plan pour l'égalité professionnelle. Il émet un avis écrit et motivé dans un délai de deux mois suivant la date de sa saisine.

« Section 3

« Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes

« Sous-section 1

« Conclusion et objet du contrat

« Art. D. 043-7.-Un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ouvrant droit à l'aide financière de l'Etat prévue à la sous-section 2, est conclu entre l'Etat et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent.

« Art. D. 043-8.-Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peuvent intervenir qu'après :

« 1° Soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

« 2° Soit l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle ;

« 3° Soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

« Art. D. 043-9.-Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise :

« 1° L'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur ;

« 2° Le montant de l'aide de l'Etat et ses modalités de versement ;

« 3° Les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements souscrits.

« Art. D. 043-10.-Les engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail.

« Art. D. 043-11.-Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est conclu au nom de l'Etat par le préfet. Si son champ d'application excède le cadre de Mayotte, le contrat est conclu par le ministre chargé des droits des femmes.

« Sous-section 2

« Aide financière de l'Etat

« Art. D. 043-12.-La participation financière de l'Etat aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est calculée dans la limite maximale d'un pourcentage variable selon la nature et le contenu des actions :

« 1° 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;

« 2° 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle. Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan ;

« 3° 50 % des autres coûts.

« Art. D. 043-13.-Pour le bénéfice de l'aide financière, les actions en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée sont prises en compte lorsque leur contrat, ou la durée de leur mission, est d'une durée supérieure ou égale à six mois.

« Art. D. 043-14.-L'aide de l'Etat prévue à l'article D. 043-12 n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique.

« Art. D. 043-15.-En cas de non-respect du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'entreprise, l'aide de l'Etat fait l'objet d'un ordre de reversement.

« Sous-section 3

« Suivi et évaluation

« Art. D. 043-16.-Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont régulièrement informés de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

« Art. D. 043-17.-Le compte rendu de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est adressé au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au délégué aux droits des femmes et à l'égalité.

« Art. D. 043-18.-Au terme du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une évaluation des engagements souscrits et des mesures concrètes mises en œuvre est réalisée sous la responsabilité de l'employeur signataire du contrat.

« Cette évaluation est transmise au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au délégué aux droits des femmes et à l'égalité.

« TITRE V

« HARCÈLEMENTS

« Le présent titre ne comprend pas de dispositions réglementaires.

« TITRE VI

« CORRUPTION

« Le présent titre ne comprend pas de dispositions réglementaires. »

Article 2

Le livre Ier de la partie réglementaire du même code est ainsi modifié :

1° Le titre II est ainsi modifié :

a) Il est créé un chapitre Ier ainsi rédigé :

« Chapitre Ier

« Dispositions générales

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions réglementaires. » ;

b) Au chapitre II, la section 4 est abrogée ;

c) Au chapitre IV, il est ajouté un article R. 124-2 ainsi rédigé :

« Art. R. 124-2.-Toute contravention à l'article R. 124-1 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. » ;

d) L'article R. 125-1 est abrogé ;

e) L'article R. 154-1 du code du travail applicable à Mayotte devient l'article R. 126-7 ;

2° Le titre IV est ainsi modifié :

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

« Chapitre préliminaire

« Egalité de rémunération

entre les hommes et les femmes

« Section 1

« Principes

« Art. R. 140-1.-L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 140-6.

« Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

« Art. R. 140-2.-Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 140-1 à L. 140-7 est affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

« Il en est de même pour les dispositions réglementaires prise pour l'application de ces articles.

« Section 2

« Dispositions pénales

« Art. R. 140-3.-Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévues aux articles L. 140-2 à L. 140-6 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

« L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

« La récidive est réprimée conformément aux [articles 132-11 et 132-15 du code pénal](#).

« Art. R. 140-4.-Le fait de ne pas communiquer les éléments concourant à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 140-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

« Art. R. 140-5.-Le fait de ne pas afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche les articles relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article R. 140-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe. » ;

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

« Chapitre III

« Paiement du salaire

« Section 1

« Dispositions générales

« Art. R. 143-1.-Le salaire est versé un jour ouvrable sauf en cas de paiement réalisé par virement.

« Section 2

« Bulletin de paie

« Art. R. 143-2.-Le bulletin de paie prévu à l'article L. 143-7 comporte :

« 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

« 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article R. 123-220 du code de commerce, le numéro de la nomenclature des activités française (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné à l'article R. 123-223 du même code ;

« 3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

« 4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

« 5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

« a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures ;

« b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

« 6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 143-3 et R. 143-4 ;

« 7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

« 8° La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;

« 9° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

« 10° La date de paiement de cette somme ;

« 11° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

« 12° Le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels.

« Art. R. 143-3.-Pour l'application du 8° de l'article R. 143-2, le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur.

« Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

« Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé.

« Art. R. 143-4.-Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales assises sur la rémunération brute.

« Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées à l'article R. 143-3.

« Art. R. 143-5.-Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés.

« La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié.

« Art. R. 143-6.-Le bulletin de paie comporte en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

« Art. R. 143-7.-Par dérogation aux dispositions prévues à l'article R. 143-2, le bulletin de paie des salariés liés par contrats conclus par une personne physique pour un service rendu à son domicile peut ne pas comporter les mentions suivantes :

« 1° La position du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;

- « 2° Le montant de la rémunération brute du salarié ;
- « 3° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute.

« Section 3

« Pourboires

- « Art. R. 143-8.-L'employeur justifie de l'encaissement et de la remise aux salariés des pourboires.
- « Art. R. 143-9.-Les conventions collectives ou, à défaut, des arrêtés du représentant de l'Etat à Mayotte pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, déterminent par profession ou par catégorie professionnelle :
 - « 1° Les modes de justification à la charge de l'employeur ;
 - « 2° Les catégories de personnel qui prennent part à la répartition des pourboires ;
 - « 3° Les modalités de cette répartition.

« Section 4

« Dispositions pénales

- « Art. R. 143-10.-Le fait de méconnaître les modalités de paiement du salaire prévues aux articles L. 143-1, L. 143-2, alinéa 3, L. 143-4 et L. 143-5 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.
- « Art. R. 143-11.-Le fait de méconnaître les dispositions relatives au bulletin de paie des articles L. 143-6, L. 143-7 et L. 143-9 et R. 143-2 à R. 143-6 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.
- « Art. R. 143-12.-Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux pourboires des articles L. 143-11 et L. 143-12 et celle des décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article R. 143-9 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.
- « Art. R. 143-13.-Le fait de méconnaître les dispositions légales relatives aux accessoires du salaire est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés intéressés. » ;
- c) Les dispositions du chapitre VI sont abrogées ;
- 3° Le titre V est ainsi modifié :
 - a) L'intitulé du titre V est remplacé par l'intitulé suivant : « Règlement intérieur, protection des salariés et droit disciplinaire » ;
 - b) Les articles R. 151-1 à R. 151-8 deviennent les articles R. 161-1 à R. 161-8.
 - c) Les chapitres Ier, II et III sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Chapitre Ier

« Champ d'application

- « Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions réglementaires.

« Chapitre II

« Règlement intérieur

« Section 1

« Contenu et conditions de validité

- « Art. R. 152-1.-Le règlement intérieur est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.
- « Art. R. 152-2.-Le règlement intérieur est déposé, en application du deuxième alinéa de l'article L. 152-4, au greffe de la juridiction du travail du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.
- « Art. R. 152-3.-Le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 152-4 court à compter de la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt définies aux articles R. 162-1 et R. 152-2.
- « Art. R. 152-4.-Le texte du règlement intérieur est transmis à l'inspecteur du travail en deux exemplaires.
- « Art. R. 152-5.-Le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant l'ouverture de l'entreprise.

« Section 2

« Contrôle administratif et juridictionnel

- « Art. R. 152-6.-Le recours hiérarchique prévu à l'article L. 152-10 est formé devant le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les deux mois suivant la notification de la décision de l'inspecteur du travail.

« Section 3

« Dispositions pénales

- « Art. R. 152-7.-Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 151-2 à L. 152-11 et R. 152-1 à R. 152-5 relatives au règlement intérieur est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

« Chapitre III

« Droit disciplinaire

« Section 1

« Garanties de procédure

« Art. R. 153-1.-La lettre de convocation prévue à l'article L. 153-4 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.

« Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.

« Elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

« Elle est soit remise contre récépissé, soit adressée par lettre recommandée, dans le délai de deux mois fixé à l'article L. 153-6.

« Art. R. 153-2.-La sanction prévue à l'article L. 153-4 fait l'objet d'une décision écrite et motivée.

« La décision est notifiée au salarié soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée, dans le délai d'un mois prévu par l'article L. 153-4.

« Art. R. 153-3.-Le délai d'un mois prévu à l'article L. 153-4 expire à vingt-quatre heures le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour fixé pour l'entretien.

« A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à vingt-quatre heures.

« Lorsque le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

« Section 2

« Prescription des faits fautifs

« Art. R. 153-4.-Les dispositions de l'article R. 153-3 sont applicables au délai de deux mois prévu à l'article L. 153-6. » ;

d) Le chapitre IV est supprimé ;

e) Les articles R. 155-1 à R. 155-3 deviennent les articles R. 162-1 à R. 162-3 ;

f) Le chapitre V est supprimé ;

g) Les articles R. 156-2 et R. 156-4 deviennent les articles R. 163-1 et R. 163-2 ;

h) Le chapitre VI est supprimé ;

4° Il est ajouté un titre VI intitulé « Pénalités » :

a) Au sein du titre VI, il est créé un chapitre Ier intitulé « Contrat d'apprentissage et contrat de travail » qui comporte deux sections :

— la section 1, intitulée « Contrat d'apprentissage », comporte les articles R. 161-1 à R. 161-4 ;

— la section 2, intitulée « Contrat de travail », comporte les articles R. 161-5 à R. 161-8 ;

b) A la suite du chapitre Ier, il est ajouté un chapitre II intitulé « Conventions et accords collectifs de travail ». Il comporte les articles R. 162-1 à R. 162-3 ;

c) A la suite du chapitre II, il est ajouté un chapitre III intitulé « Salaire ». Il comporte les articles R. 163-1 et R. 163-2.

Article 3

Le titre II du livre II de la partie réglementaire du même code est ainsi modifié :

1° Le chapitre III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre III

« Congés payés

« Section 1

« Droit au congé

« Art. D. 223-1.-L'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application de l'article D. 223-2.

« Art. D. 223-2.-Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage.

« Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

« L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

« L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article.

« Section 2

« Durée du congé

« Art. R. 223-3.-Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

« Art. D. 223-4.-Ne peuvent être déduits du congé annuel :

« 1° Les absences autorisées ;

« 2° Les congés de maternité et d'adoption prévus par les articles L. 122-48 et L. 122-48-1 ;

« 3° Les jours d'absence pour maladie ou pour accident ;

« 4° Les jours de chômage ;

« 5° Les périodes de préavis ;

« 6° Les périodes obligatoires d'instruction militaire.

« Section 3

« Prise des congés

« Art. D. 223-5.-La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.
« Art. D. 223-6.-L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

« Section 4

« Indemnités de congés

« Art. D. 223-7.-Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux règles déterminées par le livre Ier pour le paiement des salaires.

« Section 5

« Dispositions pénales

« Art. R. 223-8.-Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 223-1 à L. 223-27, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

« La récidive est réprimée conformément aux [articles 132-11 et 132-15 du code pénal](#). » ;

2° Le chapitre V est ainsi modifié :

a) L'intitulé du chapitre V est remplacé par l'intitulé suivant : « Chapitre V. — Autres congés » ;

b) Dans la section 2, intitulée « Congé mutualiste », les articles R. 225-5 à R. 225-13 deviennent respectivement les articles R. 225-7 à R. 225-15 ;

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

« Section 1

« Congé de formation économique
et sociale et de formation syndicale

« Art. R. 225-1.-Dans les entreprises de dix salariés et plus, l'employeur rémunère les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Ce montant est entendu au sens du [1 de l'article 231 du code général des impôts](#) relatif à la taxe sur les salaires.

« Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles, dans la limite fixée au premier alinéa, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

« Art. R. 225-2.-La liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés de formation économique et sociale et syndicale est établie dans les conditions prévues à l'[article R. 3142-2 du code du travail](#).

« Art. R. 225-3.-Le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

« Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

« Art. R. 225-4.-Le refus du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale par l'employeur est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de sa demande.

« En cas de différend, la juridiction du travail saisie en application de l'article L. 225-7 statue en dernier ressort en la forme des référés.

« Art. R. 225-5.-L'organisme chargé des stages ou sessions délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci.

« Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

« Art. R. 225-6.-Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 225-7 et R. 225-4 relatives au refus d'accorder les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe. »

Article 4

Le livre IV de la partie réglementaire du même code est ainsi modifié :

1° L'article R. 411-1 est abrogé ;

2° Le titre Ier est remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE Ier

« LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

« Chapitre Ier

« Champ d'application

« Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions réglementaires.

« Chapitre II

« Représentativité syndicale

« Section 1

« Critères de représentativité

« Art. R. 412-1.-Les enquêtes relatives à la détermination de la représentativité sont diligentées par le préfet.

« Art. R. 412-2.-Le silence gardé pendant plus de six mois par le préfet de Mayotte saisi d'une demande d'enquête vaut décision de rejet.

« Section 2

« Syndicats représentatifs

« Art. D. 412-3.-Le recueil des résultats des organisations syndicales aux élections professionnelles s'effectue dans les conditions définies aux [articles D. 2122-6 et D. 2122-7 du code du travail](#).

« Art. R. 412-4.-La mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés s'effectue dans les conditions définies aux [articles R. 2122-8 à R. 2122-98 du code du travail](#).

« Pour leur application à Mayotte, ces dispositions sont ainsi adaptées :

« a) Les références à la région ou à chaque région sont remplacées par des références à Mayotte ;

« b) Les références au directeur régional ou à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sont remplacées par des références au directeur ou à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Mayotte ;

« c) La liste électorale est établie pour Mayotte par le ministre chargé du travail.

« Art. R. 412-5.-Un arrêté du préfet fixe les conditions dans lesquelles sont allouées les indemnités de déplacement des membres de la commission consultative du travail, des commissions mixtes mentionnées à l'article L. 133-1 et du comité mahorais de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle et, pour les membres autres que les fonctionnaires en activité, les vacances.

« Chapitre III

« Statut juridique

« Section 1

« Objet et constitution

« Art. R. 413-1.-Les statuts du syndicat sont déposés à la mairie de la localité où le syndicat est établi.

« Le maire communique ces statuts au procureur de la République.

« Section 2

« Ressources et moyens

« Art. D. 413-2.-Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 sont établis dans les conditions prévues à la présente section.

« Art. D. 413-3.-Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 dont les ressources au sens de l'article D. 413-10 sont supérieures à 230 000 euros à la clôture d'un exercice comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe selon des modalités définies par règlement de l'Autorité des normes comptables.

« Les prescriptions comptables applicables à ces organisations sont fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables.

« Art. D. 413-4.-Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 dont les ressources au sens de l'article D. 413-10 sont inférieures ou égales à 230 000 euros à la clôture de l'exercice peuvent être établis sous la forme d'un bilan, d'un compte de résultat et d'une annexe simplifiés, selon des modalités fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables. Ils peuvent n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice.

« Les dispositions du présent article ne sont plus applicables lorsque la condition de ressources mentionnée à l'alinéa précédent n'est pas remplie pendant deux exercices consécutifs.

« Art. D. 413-5.-Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 dont les ressources au sens de l'article D. 413-10 sont inférieures à 2 000 euros à la clôture d'un exercice peuvent être établis sous la forme d'un livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources qu'ils perçoivent et des dépenses qu'ils effectuent ainsi que les références aux pièces justificatives. Pour les ressources, il distingue les règlements en espèces des autres règlements. Une fois par année civile, un total des ressources et des dépenses est établi.

« Art. D. 413-6.-Les comptes des syndicats professionnels et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-19 comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe établis selon des modalités définies par règlement de l'Autorité des normes comptables.

« Les prescriptions comptables relatives aux comptes consolidés sont fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables.

« Art. D. 413-7.-Les comptes combinés des syndicats professionnels et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-20 comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe établis selon des modalités définies par règlement de l'Autorité des normes comptables.

« Les prescriptions comptables relatives aux comptes combinés sont fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables.

« Art. D. 413-8.-Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 dont les ressources au sens de l'article D. 413-10 sont égales ou supérieures à 230 000 euros à la clôture d'un exercice assurent la publicité de leurs comptes et du rapport du commissaire aux comptes sur le site internet de la direction de l'information légale et administrative. A cette fin, ils transmettent par voie électronique à la direction de l'information légale et administrative, dans un délai de trois mois à compter de l'approbation des comptes par l'organe délibérant statutaire, le bilan, le compte de résultat, l'annexe ainsi que le rapport du commissaire aux comptes. Un arrêté du Premier ministre fixe les modalités de cette transmission.

« Ces documents sont publiés sous forme électronique par la direction de l'information légale et administrative, dans des conditions de nature à garantir leur authenticité et leur accessibilité gratuite.

« Cette prestation donne lieu à rémunération pour service rendu dans les conditions prévues par le [décret n° 2005-1073 du 31 août 2005](#) relatif à la rémunération des services rendus par la direction de l'information légale et administrative.

« Art. D. 413-9.-Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions, et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 dont les ressources au sens de l'article D. 413-10 sont inférieures à 230 000 euros à la clôture d'un exercice assurent la publicité de leurs comptes dans un délai de trois mois à compter de leur approbation par l'organe délibérant statutaire soit dans les conditions prévues à l'article D. 413-8, soit par publication sur leur site internet ou, à défaut de site, à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. A cette fin, ils transmettent, le cas échéant par voie électronique, leurs comptes ou le livre mentionné à l'article D. 413-5 à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le ressort de laquelle leurs statuts ont été déposés.

« Ces comptes annuels sont librement consultables.

« Toutefois, les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 dont les ressources, au sens de l'article D. 413-10, sont inférieures à 23 000 euros à la clôture d'un exercice ne le sont qu'à la condition que cette consultation ne soit pas susceptible de porter atteinte à la vie privée de leurs membres.

« Le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi rend anonymes les mentions permettant l'identification des membres avant communication des documents mentionnés au premier alinéa.

« Art. D. 413-10.-Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 sont tenus de désigner au moins un commissaire aux comptes et un suppléant lorsque leurs ressources dépassent 230 000 euros à la clôture d'un exercice.

« Est pris en compte pour le calcul des ressources mentionnées au premier alinéa le montant des subventions, des produits de toute nature liés à l'activité courante, des produits financiers ainsi que des cotisations. Sont toutefois déduites de ce dernier montant les cotisations reversées, en vertu de conventions ou des statuts, à des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et à leurs unions ou à des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18.

« Chapitre IV

« Exercice du droit syndical

« Section 1

« Délégué syndical

« Sous-section 1

« Conditions de désignation

« Paragraphe 1

« Entreprises de cinquante salariés et plus

« Art. R. 414-1.-Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale au titre du premier alinéa de l'article L. 414-28 est fixé soit par entreprise, soit par établissement distinct.

« Art. R. 414-2.-Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

« 1° De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;

« 2° De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;

« 3° De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;

« 4° De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;

« 5° Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

« Art. R. 414-3.-Dans les entreprises comportant des établissements distincts de cinquante salariés ou plus, le nombre des délégués syndicaux est fixé par établissement conformément à l'article R. 141-2.

« Pour apprécier le seuil de cinquante salariés, l'effectif est calculé conformément au deuxième alinéa de l'article L. 414-28.

« Paragraphe 2

« Formalités

« Art. D. 414-4.-Les nom et prénoms du ou des délégués syndicaux, du délégué syndical central et du représentant syndical au comité d'entreprise sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé.

« Paragraphe 3

« Contestations

« Art. R. 414-5.-Le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels.

« Il est saisi par voie de simple déclaration au greffe.

« Il statue dans les dix jours sans frais, ni forme de procédure, et sur avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

« La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans un délai de trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.

« La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

« Sous-section 2

« Mandat

« Art. R. 414-6.-En l'absence d'accord, la décision de suppression du mandat de délégué syndical prévue au deuxième alinéa de l'article L. 414-36 est prise par le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre cette décision vaut décision de rejet.

« Sous-section 3

« Protection du délégué syndical

« Paragraphe 1

« Procédures d'autorisation applicables
à la rupture de contrat

« Art. R. 414-7.-La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé l'intéressé.

« Lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue aux articles L. 435-1 ou L. 445-1, la demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise.

« Dans ce cas, sauf dans l'hypothèse d'une mise à pied, la demande est transmise dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise.

« Dans tous les cas, la demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception.

« Art. R. 414-8.-Lorsqu'un licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours concerne un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur joint à la demande d'autorisation de licenciement la copie de la notification du projet de licenciement adressée à l'autorité administrative en application de l'article L. 320-46.

« Art. R. 414-9.-L'entretien préalable au licenciement a lieu avant la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

« Art. R. 414-10.-L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

« L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de quinze jours, réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Il n'est prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur informe les destinataires mentionnés à l'article R. 414-11 de la prolongation du délai.

« Art. R. 414-11.-La décision de l'inspecteur du travail est motivée.

« Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception :

« 1° A l'employeur ;

« 2° Au salarié ;

« 3° A l'organisation syndicale intéressée lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical.

« Art. R. 414-12.-En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail.

« Lorsque le délégué syndical bénéficie de la protection prévue aux articles L. 435-1 ou L. 445-1, la consultation du comité d'entreprise a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied. La demande d'autorisation de licenciement est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise. S'il n'y a pas de comité d'entreprise, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied.

« La mesure de mise à pied est privée d'effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre.

« Art. R. 414-13.-L'inspecteur du travail et, en cas de recours hiérarchique, le ministre examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, sollicité ou antérieurement exercé par l'intéressé.

« Paragraphe 2

« Procédures d'autorisation applicables
au transfert de contrat

« Art. R. 414-14.-La demande d'autorisation de transfert prévue à l'article L. 414-50 est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec avis de réception quinze jours avant la date arrêtée pour le transfert.

« Les dispositions des articles R. 414-10 et R. 414-11 s'appliquent.

« Paragraphe 3

« Contestation de la décision administrative

« Art. R. 414-15.-Le ministre chargé du travail peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur, du salarié ou du syndicat que ce salarié représente ou auquel il a donné mandat à cet effet.

« Ce recours est introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur.

« Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur ce recours vaut décision de rejet.

« Section 2

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

« Art. R. 414-16.-L'aide financière de l'Etat relative à la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales est établie selon les conditions et modalités prévues par l'article R. 2145-1 du code du travail.

« Art. R. 414-17.-Pour l'application de l'article L. 414-58, les crédits destinés à la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales sont inscrits dans les conditions définies à l'article R. 2145-2 du code du travail.

« Section 3

« Dispositions pénales

« Art. R. 414-18.-Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à la libre constitution d'un syndicat ou d'une association professionnelle 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, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 413-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

« Art. R. 414-19.-Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de ne pas déposer les statuts dans les conditions prévues à l'article L. 413-3 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

« Art. R. 414-20.-Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à l'accès d'un adhérent d'un syndicat professionnel, qui remplit les conditions fixées par l'article L. 413-5 aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 413-4, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

« Art. R. 414-21.-Le fait pour une personne qui est privée de ses droits civiques ou qui est l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques, d'exercer les fonctions de directeur ou d'administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 413-5, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

« Art. R. 414-22.-Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à la libre adhésion d'un salarié pour un motif lié à son sexe, son âge, sa nationalité, sa religion ou ses convictions, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race ou son statut civil, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 414-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

« Est puni de la même peine le fait de s'opposer à l'adhésion ou à la poursuite de l'adhésion d'une personne ayant cessé d'exercer son activité professionnelle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 414-2. » ;

2° A l'article R. 451-1, les mots : « à l'article R. 411-1 » sont remplacés par les mots : « à l'article R. 413-1 ».

Article 5

- I. — Jusqu'au 31 décembre 2013, pour l'application des dispositions de l'article R. 225-1 du code du travail applicable à Mayotte, le montant des salaires payés pendant l'année en cours est apprécié au sens de l'ordonnance du 20 décembre 1996 modifiée susvisée.
- II. — Les dispositions de l'article D. 412-3 s'appliquent à l'entreprise ou à l'établissement pour lesquels la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012 en vue de la deuxième mesure de l'audience organisée en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-7 et L. 2122-9 à L. 2122-13 du code du travail.
- III. — Les dispositions de l'article R. 412-4 s'appliquent pour la deuxième mesure de l'audience organisée en application de l'article L. 412-11 du code du travail applicable à Mayotte et des articles L. 2122-5 à L. 2122-7 et L. 2122-9 à L. 2122-13 du code du travail.
- IV. — Les dispositions des articles D. 413-2 à D. 413-10 relatives à l'établissement, la certification et la publicité des comptes des organisations syndicales s'appliquent à compter de l'exercice comptable 2016.

Article 6

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 chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2013.

Jean-Marc Ayrault

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail, de l'emploi,

de la formation professionnelle

et du dialogue social,

Michel Sapin

La garde des sceaux,

ministre de la justice,

Christiane Taubira

Le ministre des outre-mer,

Victorin Lurel