



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

CODE DU TRAVAIL

Application à Mayotte

le 1^{er} janvier 2018

Les nouveautés

Les adaptations

Les reports

Version au 2 janvier 2018

Dieccte Mayotte



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

Diaporama de la présentation du séminaire du 22 novembre 2017

Complété pour tenir compte des préoccupations exprimées lors des 9 réunions d'information collective animées par la DIECCTE

Avertissement !

- Le présent diaporama a vocation à vous renseigner de manière succincte des principales nouveautés apportées par le code du travail.
- Ces informations de 1^{er} niveau nécessitent un approfondissement de chaque thème traité, en allant directement consulter les textes en vigueur, et en s'aidant éventuellement de fiches pratiques.
- Afin de bien appliquer ces textes, il est impératif de s'assurer, au préalable, des conditions à remplir ou des modalités à mettre en œuvre, pour exercer un droit, ou prétendre à une obligation.

Code du travail applicable à Mayotte

Abrogation au 1/1/2018 sauf :
Certaines dispositions maintenues
par l'ordonnance :

Durée du travail des entreprises de moins de 20 salariés
Médecine du travail pour les services créés avant 2018

L'arrivée du code du travail à Mayotte

Ordonnance 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant **extension et adaptation de la partie législative** du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte ».

Journal officiel du 26 octobre 2017



L'arrivée du code du travail à Mayotte

Un décret général
portant extension et adaptation de la partie
réglementaire du code du travail sera
publié prochainement

Ainsi que des décrets spécifiques à chaque
fois que l'ordonnance l'a prévu



La structure du code du travail

- Il comporte 8 parties : → **L'article L/R/D 1221-1 se décline ainsi:**
- **(1) Première partie : Les relations individuelles de travail**
- Chaque partie est divisée en livres
- **(2) Livre II : Le contrat de travail**
- Chaque livre est divisée en titres
- **(2) Titre II : Formation et exécution du contrat de travail**
- Chaque titre est divisée en chapitres
- **(1) Chapitre Ier : Formation du contrat de travail**
- Chaque chapitre est divisé en sections
- **(1) Section 1 : Dispositions générales**

1^{ère} partie

Les relations individuelles de travail

Livre Ier : Dispositions préliminaires

Livre II : Le contrat de travail

Livre III : Le règlement intérieur et le droit disciplinaire

Livre IV : La résolution des litiges - Le conseil de prud'hommes

Livre V : Dispositions relatives à l'outre-mer

Le CDD

Contrat de travail à durée déterminée

- Cas de recours spécifiques,
- Durée maximale fixée par les conventions collectives ou les accords de branche. **A défaut, la durée maximale est de 18 mois sauf exceptions**
- Renouvellement : le nombre maximal peut être fixé par accords de branche ou conventions collectives. **A défaut, un CDD peut être renouvelé au maximum 2 fois dans la limite de 18 mois.**

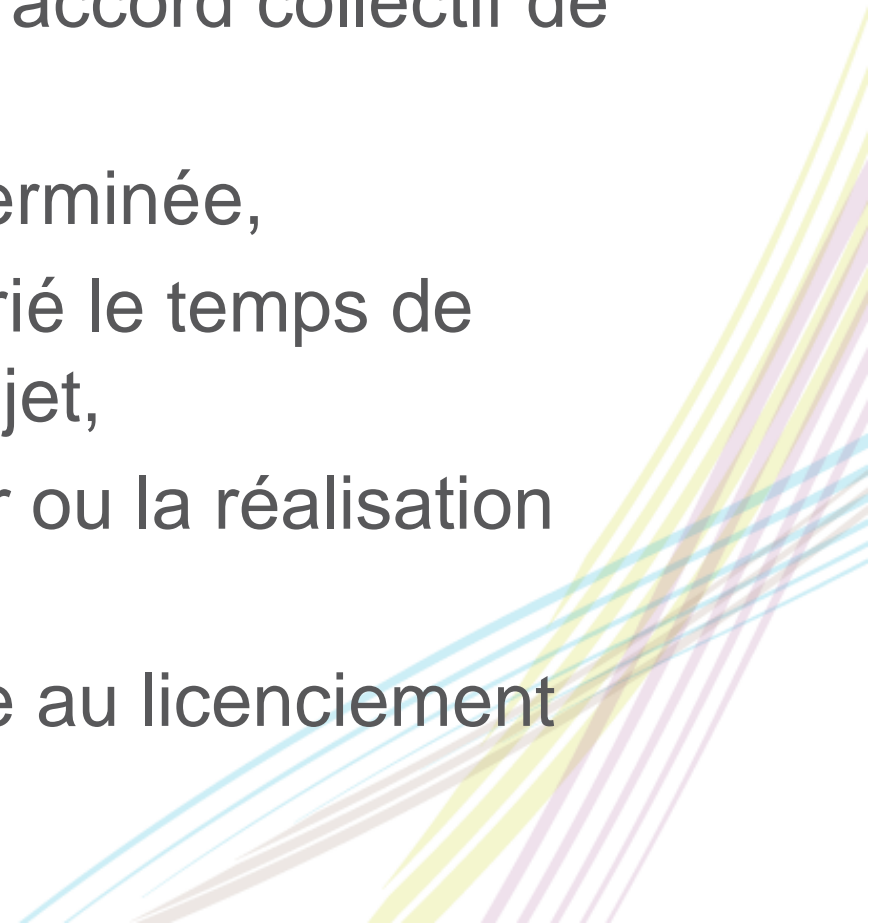
Le CDD

- Délai de carence entre plusieurs CDD imposé en cas de recours pour surcroît d'activité. Modalités fixées par conventions collectives ou accords de branche ou, à défaut, **1/3 du CDD > ou = à 14 jours, 50 % si CDD < à 14 jours**
- Indemnité de fin de contrat
- Non respect de la transmission du contrat dans les 48 H de l'embauche = indemnité de 1 mois de salaire au maximum et pas de requalification

L'indemnité de fin de CDD

- L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat
- Ce pourcentage peut être limité à 6 % par une convention ou un accord collectif de branche étendu (ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement)
- Dans ce cas, des contreparties doivent être offertes au salarié, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle (action de formation, bilan de compétences)

Le contrat de chantier ou d'opération

- Existait dans le seul secteur du BTP,
 - Désormais possible dans d'autres secteurs,
 - Lorsqu'une convention ou un accord collectif de branche étendu le prévoit,
 - Conclu pour une durée indéterminée,
 - Permet d'embaucher un salarié le temps de réaliser un chantier ou un projet,
 - Prend fin à l'issue du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles,
 - Selon la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.
- 

L'intérim ou travail temporaire

- Un contrat de travail temporaire (ou intérimaire) ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par la loi
- Il ne peut être conclu afin de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice
- Le contrat peut être renouvelé 2 fois
- Le travailleur temporaire bénéficie de garanties équivalentes au salarié en CDI en de nombreuses matières,
- A l'issue de chaque contrat, l'entreprise de travail temporaire verse à l'intérimaire :
 - Une indemnité de congés payés (quelle que soit la durée de la mission), qui ne peut être $<$ à 10 % de la rémunération totale brute ;
 - une indemnité de fin de mission (de précarité), égale à 10 % de la rémunération totale brute (non due dans certains cas)

La rupture conventionnelle du CDI (Individuelle)

- Permet à l'employeur et au salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre, de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du CDI : date de départ, préavis, montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle...
- Au cours de un (au minimum) ou plusieurs entretiens
- La rupture est formalisée dans une convention signée des deux parties qui disposent d'un droit de rétractation de 15 jours
- Au terme de ce délai, la convention doit être adressée à la DIECCTE pour homologation dans un délai de 15 jours

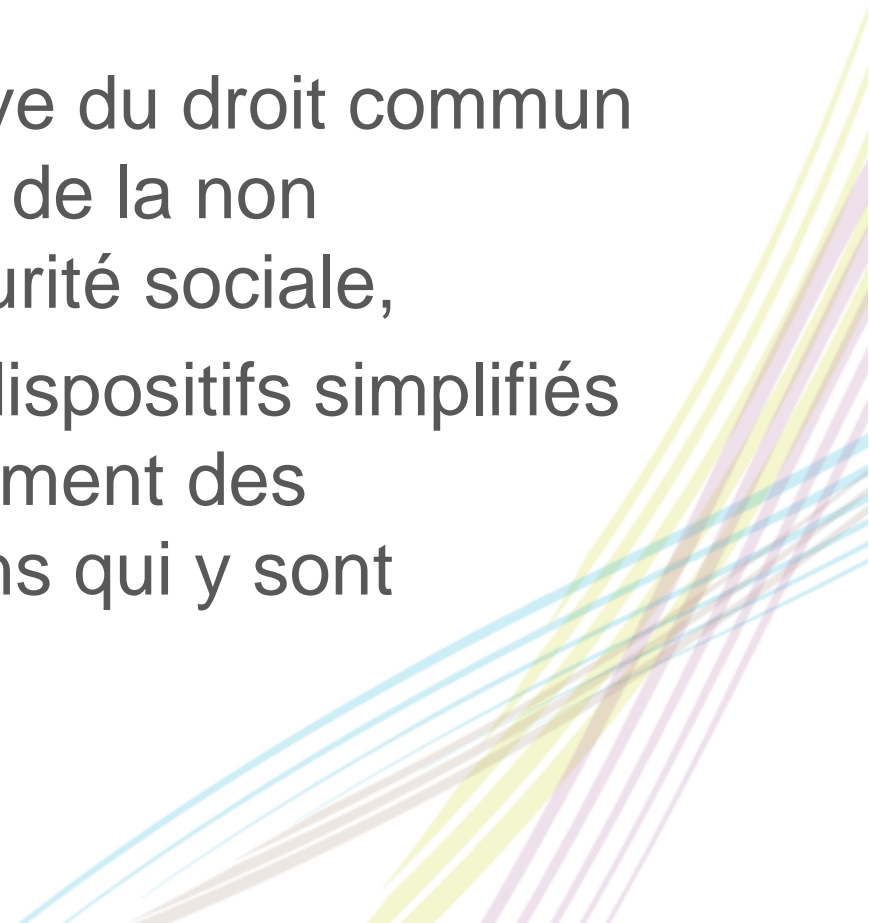
Le conseiller du salarié

- Assiste et conseille le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement quel qu'en soit le motif,
- Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel (DP, CE, DS, CHSCT)
- Ils sont choisis par les organisations syndicales représentatives en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leur connaissance du droit social,
- Ils bénéficient d'une formation et sont titulaires d'une carte de conseiller
- Ils figurent sur la liste préfectorale préparée par la DIECCTE, affichée à l'inspection du travail et dans toutes les mairies

L'indemnité légale de licenciement

- Due au salarié qui fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel ou économique
- Qui justifie d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur
- L'ancienneté est déterminée à partir du jour où l'employeur envoie la lettre recommandée de licenciement
- Son montant ne peut pas être inférieur à :
 - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
 - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année.

Les adaptations

- Les chèques et titres simplifiés de travail : TTS dans les DOM (2019), CESU et chèque emploi associatif (2020)
 - Une mise en place progressive du droit commun est rendue nécessaire du fait de la non application du droit de la sécurité sociale,
 - Et de la mise en œuvre des dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement des cotisations et des contributions qui y sont associés
- 

Les adaptations :

Le conseil de prud'hommes

- Mise en place au 1er janvier 2022 pour 3 raisons:
- Impossibilité de désigner en amont les conseillers en l'absence de mesure de la représentativité patronale
- Difficulté pour les organisations syndicales et professionnelles de désigner un nombre suffisant de conseillers dans les 5 sections
- Nécessité de mise en œuvre de la formation des futurs conseillers prud'hommes

Un engagement : dès 2018 une mission interministérielle viendra examiner avec les partenaires sociaux de Mayotte les conditions de mise en place du conseil de prud'hommes et identifier les besoins de formation et d'accompagnement inhérents à cette création

2^{ème} partie

Les relations collectives de travail

Livre Ier : Les syndicats professionnels

Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel


Livre IV : Les salariés protégés

Livre V : Les conflits collectifs

Livre VI : Dispositions relatives à l'outre-mer

La norme

La norme est un ensemble de règles, qui du fait de son origine, (constitution, loi, ordonnance, décret, règlements européens)...., constitue une référence ou un ensemble de prescriptions qui s'impose à tous

- Il y a lieu de veiller à une bonne articulation entre :
 - Le code du travail
 - Les dispositions conventionnelles ou collectives
 - L'accord d'entreprise ou d'établissement
 - Le contrat de travail
 - Les usages
 - La jurisprudence...
- 

La régulation

- La régulation permet de s'asseoir autour d'une table,
- D'analyser des situations, d'échanger des points de vue,
- Parce que chacun ne peut pas faire tout seul contre l'autre,
- Parce que personne ne peut imposer à l'autre,
- Il faut donc parvenir à une vision commune qui passe par le compromis à défaut du consensus.

Loin d'être une contrainte, le code du travail permet l'action en mettant la négociation et l'élaboration des règles au centre des rapports sociaux, à différents niveaux

La négociation collective

- La négociation collective permet d'améliorer le système de relations sociales
- Selon différents facteurs : les partenaires sociaux qui interagissent en fonction de plusieurs paramètres : le contexte, les principes partagés, les règles, le processus qui construisent l'équilibre vers la construction

Ainsi, le niveau des décisions à prendre se situe au plus près des réalités du terrain, avec une meilleure appréciation des réalités sociales et économiques, pour s'insérer dans l'environnement et s'ajuster aux situations nouvelles

La négociation collective est :

- ... un processus de co-définition de règles, parmi d'autres moyens possibles de les définir...
- Ce sont les parties concernées qui décident et définissent, **elles-mêmes**, les règles qui vont régir leurs rapports...
- Elles définissent également la durée d'application de ces règles, leurs modalités concrètes, les procédures de révision, etc.....,
- Mais..... « à l'ombre de la loi »
- La décision qu'elles adoptent est donc une décision négociée et légitime qui sera mieux respectée.

La convention collective

- Une convention collective détermine les règles applicables dans l'entreprise en fonction de son secteur d'activité
- Elle adapte les dispositions du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné (contrat de travail, congés, salaires, classification, licenciement...)
- Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs qui décident de son champ d'application :
- Géographique : national (avec la mention territoire métropolitain, inclusion ou exclusion des DOM ou de Mayotte) ; régional ou départemental,
- Professionnel : interprofessionnel, branche, entreprise

La convention collective

- C'est l'activité principale exercée par l'entreprise qui détermine l'application de la convention collective. Le code APE est un indicateur qui n'est pas déterminant
- L'entreprise qui entre dans le champ d'application d'une convention est tenue de l'appliquer obligatoirement lorsque le ministre du travail prend un arrêté d'extension à cet effet
- En l'absence d'arrêté d'extension, seules sont tenues de l'appliquer, les entreprises qui adhèrent à l'organisation patronale signataire
- Le texte de base de la convention collective est régulièrement complété par des avenants, des accords ou des annexes.

La convention collective

- Le salarié est informé sur son bulletin de paie de l'intitulé de la convention collective de branche qui lui est applicable
- Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés. Il comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'Etat.
- L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités permettant de les consulter pendant le temps de présence au travail des salariés.

Le champ d'application géographique des conventions collectives donne lieu à des modalités spécifiques dans les DOM et tout particulièrement à Mayotte, qui seront détaillées dans une fiche pratique en préparation

La gestion des conflits

- Suppression de la Commission Consultative des Conflits
- Création d'une CPRI : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle
- Composition : moitié salariés et employeurs, parité femmes hommes, désignés à partir des résultats des élections dans les TPE (très petites entreprises)
- Objectif : la représentativité des salariés des TPE de moins de 11 salariés
- Mission : fournir au personnel des TPE les informations et conseils sur les dispositions légales et conventionnelles ; répondre aux questions sur la situation spécifique des TPE ; aider à résoudre les conflits individuels ou collectifs en accord avec les deux parties

Dialogue social et conflictualité

- Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social tripartite est institué par décision de l'autorité administrative compétente
- Il favorise et encourage le développement du dialogue social et de la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés
- Il établit un bilan annuel du dialogue social
- Il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation
- Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises dans le domaine du droit social
- Un décret devra préciser son application à Mayotte

Qui négocie ?

- En principe le délégué syndical
- Mais, dans les Ent ou Ets de moins de 11 salariés, ou en l'absence de délégué syndical, l'employeur et ses salariés
- Sur tous les sujets : rémunération, temps de travail, organisation du travail
- L'employeur soumet aux salariés un projet d'accord
- Les salariés prennent connaissance du projet d'accord. Ils peuvent s'adresser aux organisations syndicales départementales s'ils le souhaitent pour se forger leur opinion avant la consultation
- L'accord sera validé si les deux tiers des salariés l'approuvent
- D'autres instances peuvent également négocier.....

Fusion des IRP

- Le Comité Social et Economique (CSE)
- Est destiné à remplacer l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel,
- Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises à partir de 11 salariés pour reprendre les missions des DP, y compris en matière de santé sécurité
- Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises à partir de 50 salariés, pour se substituer aux DP, aux membres du CE et au CHSCT,
- Les représentants du personnel désignés comme les délégués syndicaux restent en place,
- Le calendrier de substitution dépend de la date de fin de mandat et de l'organisation des prochaines élections

Fusion des IRP à Mayotte

- Les mandats des DP, membres du CE et du CHSCT arrivant à échéance entre le 26/10/2017 et le 31/12/2018 peuvent être prorogés pour une durée maximale de un an
- Soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du CE et, à défaut, des DP
- Pendant la période de prolongation des mandats les dispositions des articles L2311-1 et suivants relatives aux DP; des articles L2321-1 et suivants relatives aux membres du CE, ainsi que les dispositions des articles L4611-1 et suivants relatives aux membres du CHSCT sont applicables dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

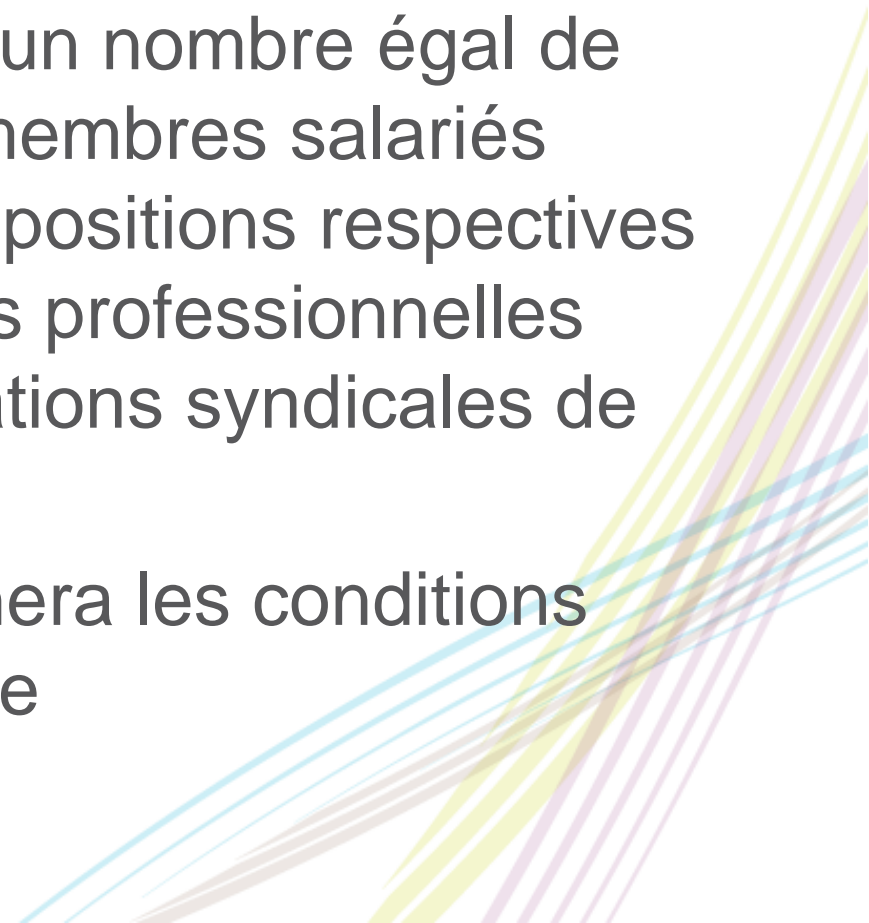
Les adaptations

Le maintien des accords conclus à Mayotte

- Sous réserve de ne pas être moins favorables que les dispositions du code du travail et de l'ordonnance 2017-1491, les dispositions des accords et conventions collectifs de travail conclus à Mayotte avant le 1er janvier 2018 continuent de produire leurs effets dans les conditions applicables avant cette date et jusqu'à leur résiliation par arrivée du terme, ou à l'expiration de la procédure de révision ou de dénonciation.

Les adaptations

Le maintien de la CCT

- Une commission consultative du travail est instituée auprès du représentant de l'Etat à Mayotte le préfet
 - Cette commission comprend un nombre égal de membres employeurs et de membres salariés désignés par le préfet sur propositions respectives de chacune des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives
 - Un décret à paraître déterminera les conditions d'application du présent article
- 

Les adaptations

Négociations salariales

- Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification à Mayotte est inférieur au SMIC mahorais les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires
- A défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés


Livre II : Salaire et avantages divers

Livre III : Dividende du travail : intéressement, participation et épargne salariale

Livre IV : Dispositions relatives à l'outre-mer

La durée du travail

Quelques principes

- **Durée maximale quotidienne : 10 heures**
 - **Durée de la pause quotidienne : 20 mn**
après 6 heures de travail
 - **Durée maximale hebdomadaire : 48 heures**
Durée du repos quotidien : 11 heures
 - **Durée du repos hebdomadaire: 24 heures**
consécutives
- 

La durée légale de travail effectif

- La durée légale hebdomadaire de travail applicable à Mayotte à compter du 1/1/2018 sera de **35 heures** pour les Ent dont l'effectif est de 20 salariés et +
- L'effectif est apprécié au 31 décembre 2017
- L'effectif d'au moins 20 salariés doit être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, soit 2015, 2016 et 2017
- **Les entreprises de moins de 20 salariés** continueront d'appliquer jusqu'au 1er janvier 2019 les dispositions des articles L. 212-1 et L. 212-2 du code du travail de Mayotte c'est-à-dire **39 heures**

Le durée légale de travail effectif

- La durée légale des salariés à temps complet est fixée à 35 heures ou 39 heures par semaine selon l'effectif,
- Il s'agit d'une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires
- En dessous, les salariés seront employés à temps partiel
- Au-delà, il s'agira d'heures supplémentaires
- Il existe trois niveaux : la durée légale hebdomadaire 35 ou 39, mensuelle 151,67 ou 169 ou annuelle 1600
- C'est l'employeur qui décide de solliciter le salarié afin qu'il effectue des heures supplémentaires
- Ces heures donnent lieu à une majoration de salaire pour chaque heure supplémentaire accomplie ou à un repos équivalent sur la base d'un décompte hebdomadaire

Durée légale du travail

Entreprises de moins de 20 salariés

- Article L212-1 du CTM maintenu en vigueur
- La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-neuf heures par semaine
- La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations exceptionnelles dans des conditions fixées par arrêté du représentant de l'Etat et dans la limite d'une durée maximum de douze heures de travail effectif.

Durée légale du travail

Entreprises de moins de 20 salariés

- Article L212-2 du CTM maintenu
- Des arrêtés du représentant de l'Etat déterminent les modalités d'application de l'article précédent pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions,.../...
- Ces arrêtés sont pris et révisés après avis de la commission consultative du travail et au vu.../...
- Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions de ces arrêtés qui.../...
- En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les.../...
- Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi,.../...

La durée légale et les heures supplémentaires

- **Ordre public**
 - La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine pour les entreprises de 20 salariés et plus au 1^{er} janvier 2018
 - Toute heure accomplie au delà constitue une HS qui ouvre droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur équivalent
 - Les heures supplémentaires se décomptent **par semaine**
 - Limite d'un contingent annuel qui ouvre droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos
 -

La durée légale et les heures supplémentaires

- **Le champ de la négociation collective :**
- Une convention ou un accord collectif d'Ent ou d'Ets
- ou, **à défaut**, une convention ou un accord de branche
 - Fixe la période de sept jours consécutifs constituant la semaine
 - Prévoit les taux de majoration des HS
 - Précise que ce taux peut être négocié entre 25 % et 10 %
 - Définit le contingent annuel des HS
 - Fixe l'ensemble des conditions des HS au-delà du contingent

La durée légale et les heures supplémentaires

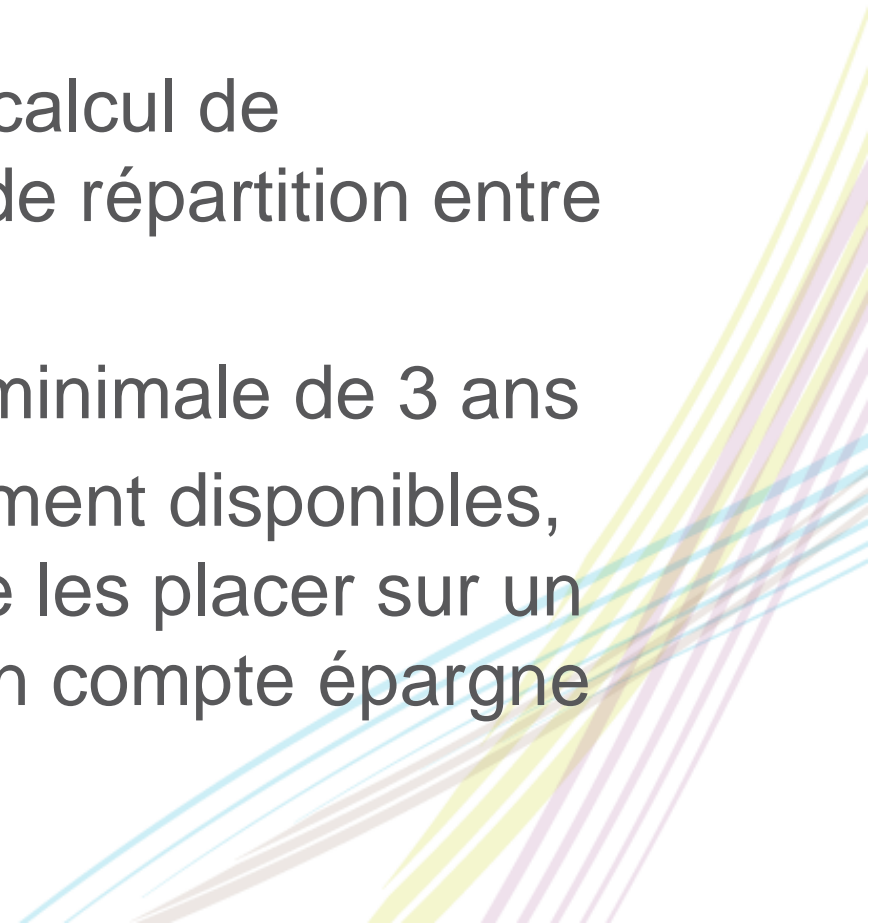
- **Le champ de la négociation collective : suite**
 - Fixe la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos
 - Fixe les seuils de cette contrepartie à 50 % minimum au-delà du contingent annuel dans les Ent jusqu'à 20 salariés, et à 100 % dans les Ent de plus de 20
 - Les HS peuvent être accomplies, dans la limite du contingent annuel après information du CE ou des DP s'ils existent
 - Les HS peuvent être accomplies au-delà du contingent annuel après avis du CE ou des DP.../...

La durée légale et les heures supplémentaires

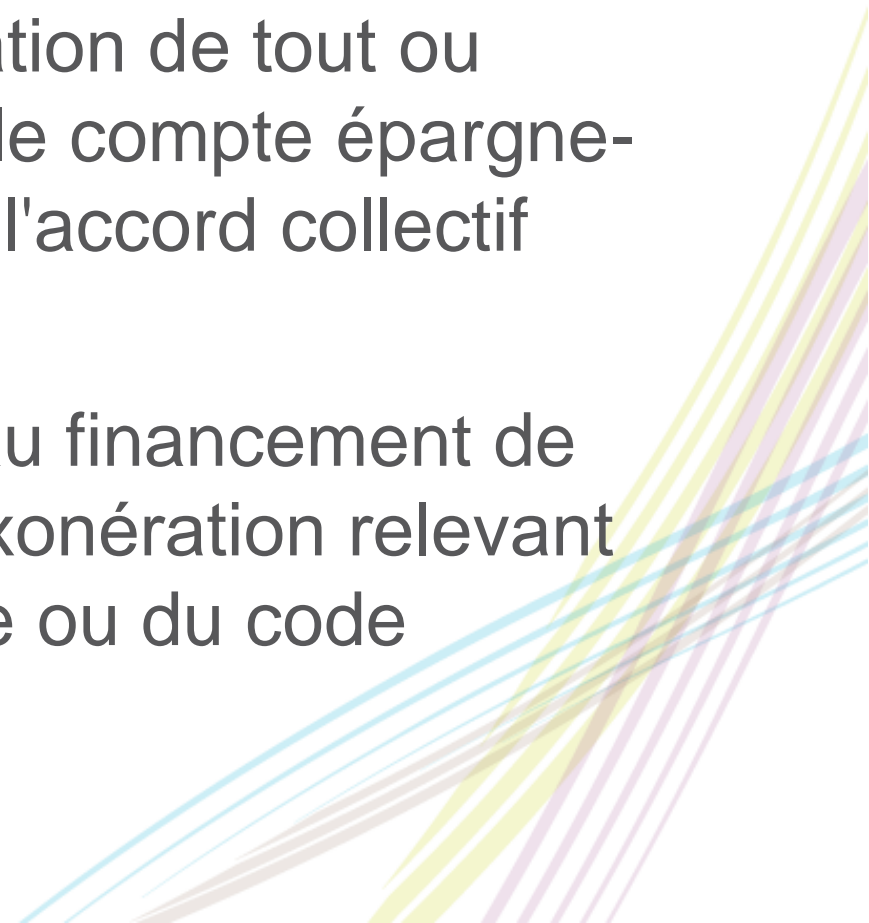
- **Les dispositions supplétives, à défaut d'accord**
- La semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures
- Les HS accomplies au-delà de 35 H sont majorées à 25 % pour les 8 premières et à 50 % pour les suivantes
- Dans les entreprises dépourvues de DS l'employeur peut mettre en place la majoration ou le repos compensateur équivalent si le CE ou les DP ne s'y opposent pas
- L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du CE ou des DP s'ils existent .../...

Dividende du travail

Intéressement

- Dispositif d'épargne salariale facultatif
 - Toute entreprise peut le mettre en place par voie d'accord
 - L'accord précise le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés
 - Il est conclu pour une durée minimale de 3 ans
 - Les sommes sont immédiatement disponibles, mais le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne temps
- 

Compte épargne temps

- L'article L3152-4 est différé au 1/1/2022
 - Il traite des modalités d'utilisation de tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps dans la convention ou l'accord collectif
 - Notamment pour contribuer au financement de prestations de retraite ou d'exonération relevant du code de la sécurité sociale ou du code général des impôts
- 

Dividende du travail

Participation

- La participation est obligatoire
- Elle consiste à verser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'entreprise à partir de 50 salariés
- Mise en place par voie d'accord d'entreprise
- L'accord indique notamment les règles de calcul, d'affectation et de gestion de la participation, sa durée, les modalités de placement des sommes
- Le salarié peut demander le versement immédiat
- À défaut, elles sont indisponibles pendant 5 ans.

Rémunération dès janvier 2018

- SMIC horaire : 7,46 €
- Salarié à 39 h hebdomadaire et 169 h par mois :
 - 1 260,74 €
- Salarié à 35 h hebdomadaire et 151h67 h par mois :
 - 1 131,43 €
- Rémunération mensuelle garantie pour les salariés dont le temps de travail est réduit de 39h à 35h
 - 1 245,53 €
 - Soit : 169 h X 7,37 € (Art. 35 II Ordonnance 2017-1491)

Les adaptations

- L'aide de l'Etat aux entreprises qui réduisent le temps de travail
- Accompagnement à la réduction effective de la durée du travail pour passer de 39 heures à 35 heures
- Une aide annuelle, dégressive sur 5 ans
- Versée à terme échu pour tout salarié bénéficiant de la réduction du temps de travail ET du maintien de son salaire mensuel brut

Organisation des congés payés

Les jours de fractionnement

- Les modalités des congés payés relèvent des dispositions suivantes :
- Ordre public
- Champ de la négociation collective pour la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais à respecter par l'employeur pour modifier l'ordre et les dates de départs,
- Dispositions supplétives : fixe la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables, le fractionnement des congés au delà des 12 jours, ou le bénéficie de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le solde des congés pris après le 31/12 de chaque année est au moins égal à 6, et 1 jour lorsque le solde est compris entre 3 et 5 jours

Les jours fériés chômés payés à Mayotte

(accord interprofessionnel du 21/08/1998 maintenu après le 1er janvier 2018)

L3133-4, 5,6 du CT

- **Le 1^{er} mai dans le cadre du droit commun**, (obligatoirement non travaillé)
 - Par exception, le travail est possible le 1^{er} mai dans les secteurs qui ne peuvent arrêter leur fonctionnement en raison de la nature de leur activité, (hôtels, restaurants, fleuristes,....)

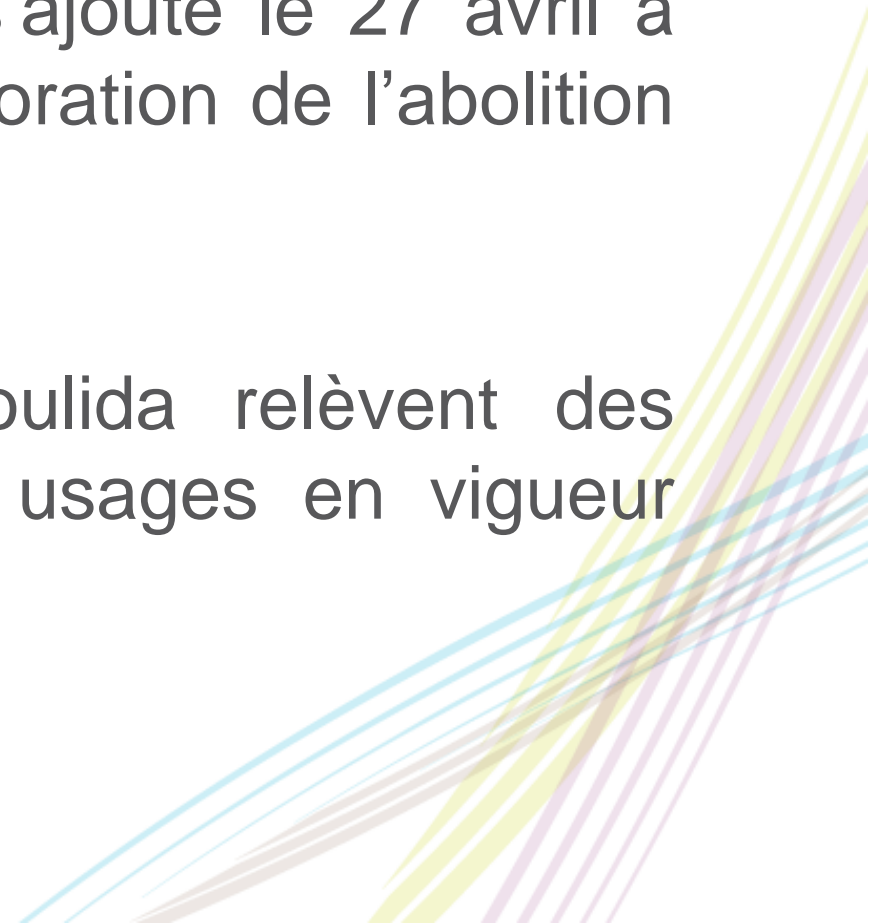
- **3 Jours spécifiques à Mayotte**,
 - 1^{er} janvier, lundi de Pâques, Ide el Kébir (obligatoirement non travaillés)
 - En cas de nécessité urgente liée au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut, avec l'accord de ses salariés les employer à un travail effectif

Le travail effectué ces 4 jours donne droit, en plus du salaire de la journée, à une indemnité égale au montant de ce salaire, notée sur une ligne distincte du bulletin de paie (CT, art. L3133-6, ordre public)

Les jours fériés de droit commun

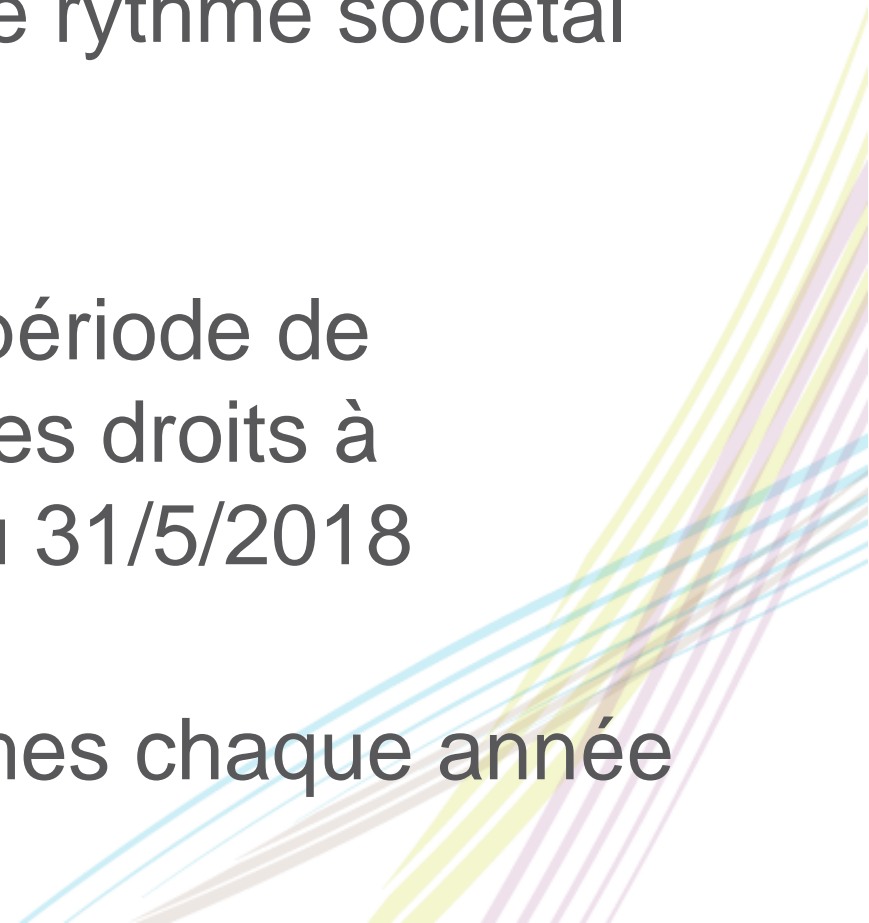
- 8 mai ; jeudi de l'Ascension ; lundi de Pentecôte ; 14 juillet ; 15 août ; Toussaint ; 11 novembre ; 25 décembre.
- Pour ces autres jours, la loi n'impose pas le repos, (sauf pour certains travailleurs).
- Un accord d'entreprise ou, à défaut une convention collective définit les jours fériés qui seront chômés. A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés qui sont chômés.
- Dans les faits, et en l'absence d'accord, de nombreuses entreprises ne travaillent pas ces jours-là, il peut s'agir d'usage.
- Si ces jours fériés tombent un jour habituellement non travaillé (samedi ou dimanche), cela n'a aucune incidence sur le salaire
- Si ces jours fériés tombent un jour qui aurait dû être travaillé, l'accord, la convention ou les usages prévoient si ce jour est chômé, s'il est travaillé, ou s'il fait l'objet d'une compensation

Les autres jours fériés spécifiques à Mayotte

- Aux jours fériés légaux, s'ajoute le 27 avril à Mayotte pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage
 - Miradji, Ide el Fitr, Maoulida relèvent des accords, conventions ou usages en vigueur dans l'entreprise
- 

Les adaptations

Les congés payés

- Période légale de prise de congés payés fixée du 1er juillet au 31 décembre 2018 pour prendre en compte le rythme sociétal dans l'océan indien
 - Pour les congés 2018 la période de référence pour le calcul des droits à congés va du 1/6/2017 au 31/5/2018
 - Ces dates seront les mêmes chaque année
- 

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail

Livre Ier : Dispositions générales

Livre II : Dispositions applicables aux lieux de travail

Livre III : Equipements de travail et moyens de protection

Livre IV : Prévention de certains risques d'exposition

Livre V : Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations

Livre VI : Institutions et organismes de prévention

Livre VII : Contrôle

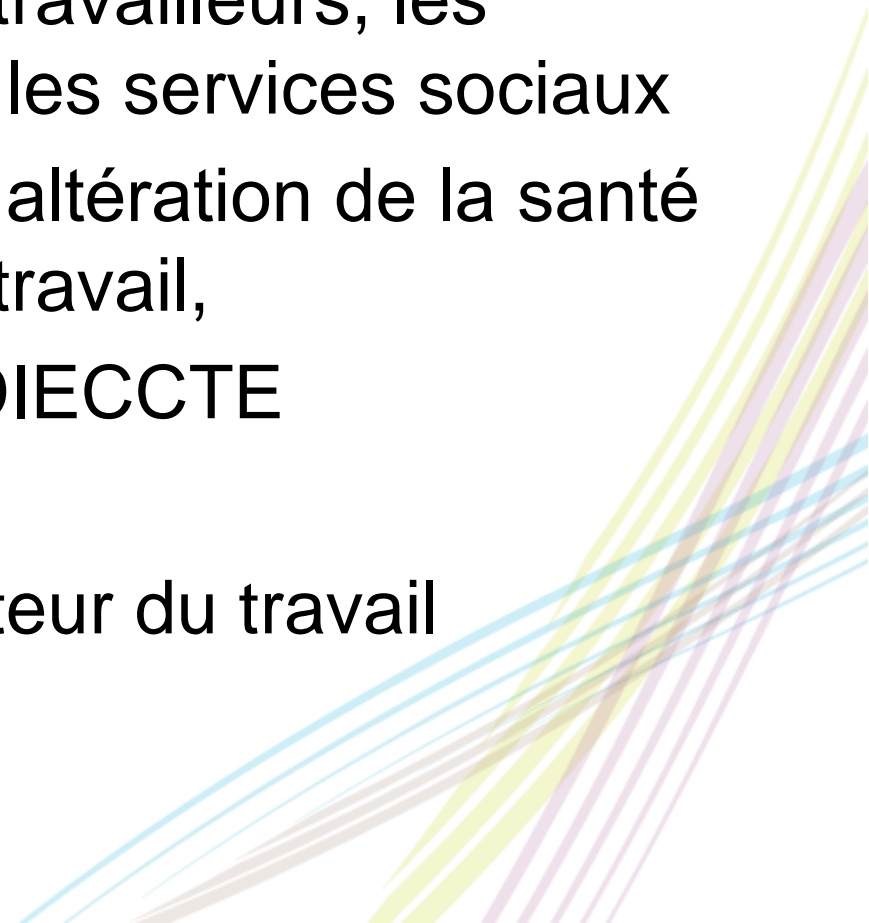
Livre VIII : Dispositions relatives à l'outre-mer

Les adaptations

Les équipements de travail

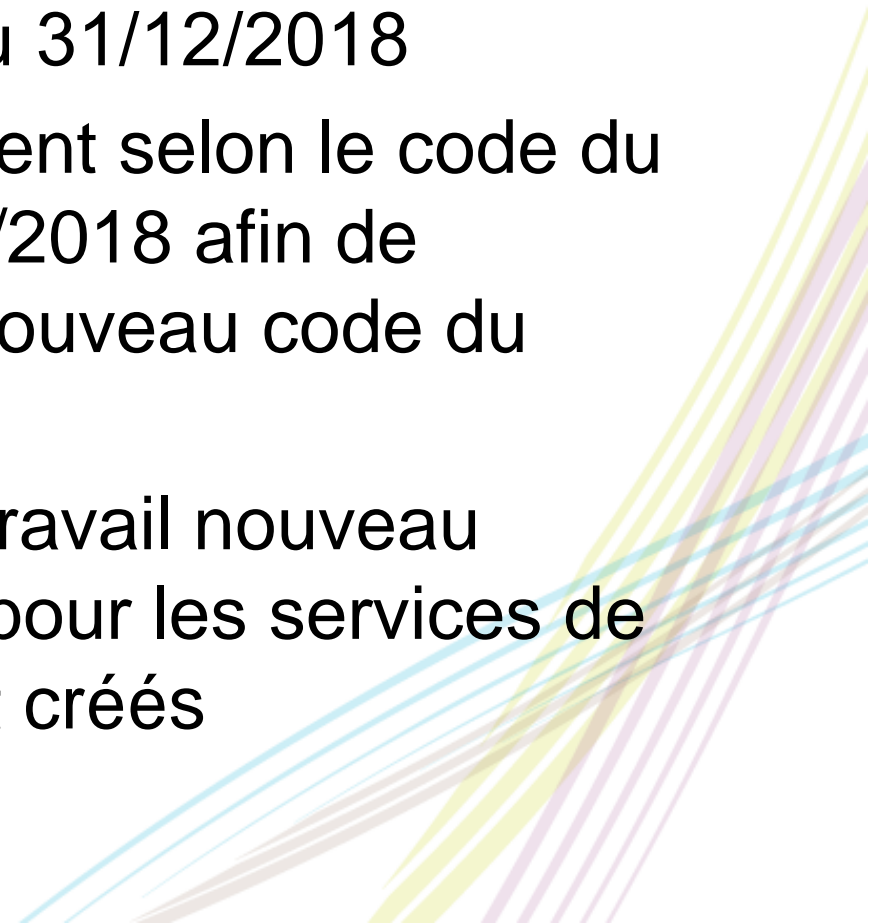
- Un décret à paraître précisera :
- Les durées et les modalités de mise en œuvre de la période transitoire
- Pour l'utilisation des équipements de travail déjà présents à Mayotte et qui ne sont pas en conformité avec les règles techniques de conception
- Le décret précisera les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour leur utilisation par les travailleurs
- Les conditions dans lesquelles les équipements de travail commandés avant le 1/1/2018 peuvent être assimilés à des équipements de travail
- La mise en conformité devra être effective au plus tard le 1er janvier 2022

Les services de santé au travail

- Les services de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs, les représentants du personnel et les services sociaux
 - Leur mission est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail,
 - L'agrément est délivré par la DIECCTE
 - Pour une période de 5 ans
 - Après avis du médecin inspecteur du travail
- 

Les adaptations

Services de santé au travail

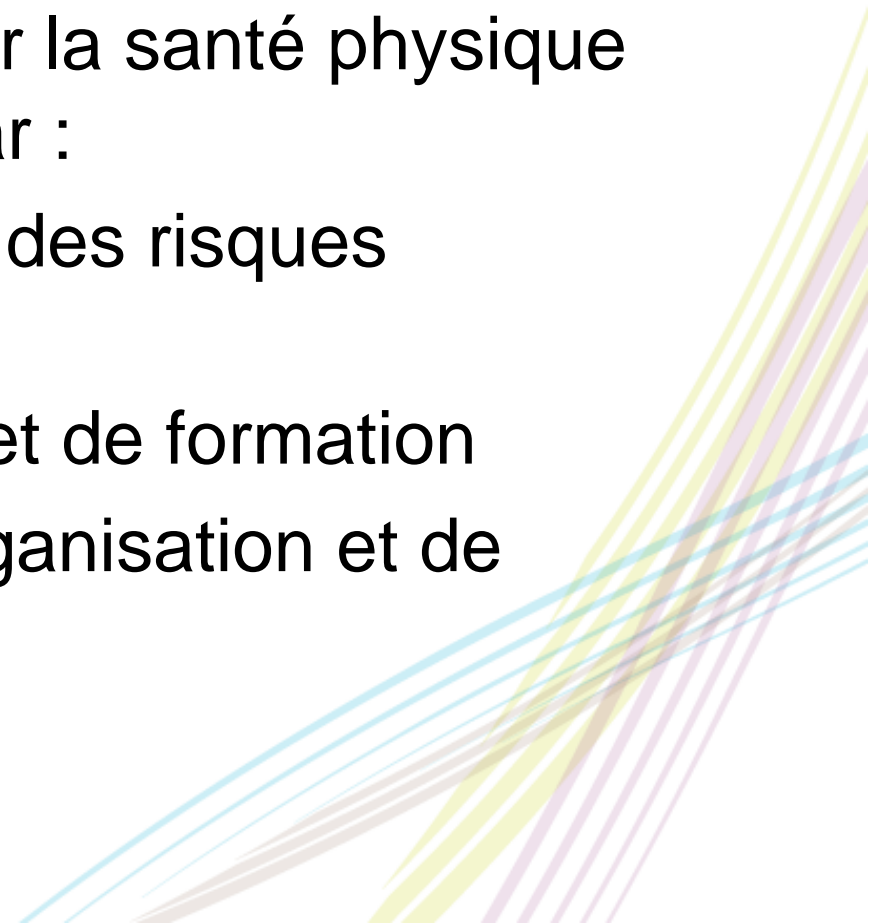
- Les services de santé au travail créés avant le 1/1/2018 restent soumis aux dispositions des articles L. 240-1 à L. 240-5 du code du travail applicable à Mayotte jusqu'au 31/12/2018
 - Ils doivent solliciter un agrément selon le code du travail nouveau avant le 31/8/2018 afin de répondre aux exigences du nouveau code du travail dès le 1/1/2019
 - Les dispositions du code du travail nouveau s'appliquent dès le 1/1/2018 pour les services de santé au travail nouvellement créés
- 

Les adaptations

Le compte professionnel de prévention

- Ex C3P devenu C2P de l'exposition aux facteurs de pénibilité
- Différé d'application au 1/1/2022 des dispositions de l'art.L4161-1 et suivants du code du travail
- Justifié par l'absence de prise en compte de la pénibilité dans la législation sur la sécurité sociale à Mayotte
- Les différentes dispositions du code du travail qui traitent de la pénibilité ne trouvent pas application
- Des travaux préalables à l'application effective seront menés durant cette période

L'évaluation des risques professionnels

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs par :
 - Des actions de prévention des risques professionnels
 - Des actions d'information et de formation
 - La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés
- 

Document unique

- L'employeur, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, compte tenu de la nature des activités de l'établissement,
- A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

L'évaluation des risques professionnels

L'employeur est tenu de mettre en œuvre une politique de prévention basée sur ces principes généraux :

- Eviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- Planifier la prévention
- Donner priorité aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

Cinquième partie : L'emploi

Livre Ier : Les dispositifs en faveur de l'emploi

Livre II : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs

Livre III : Service public de l'emploi et placement

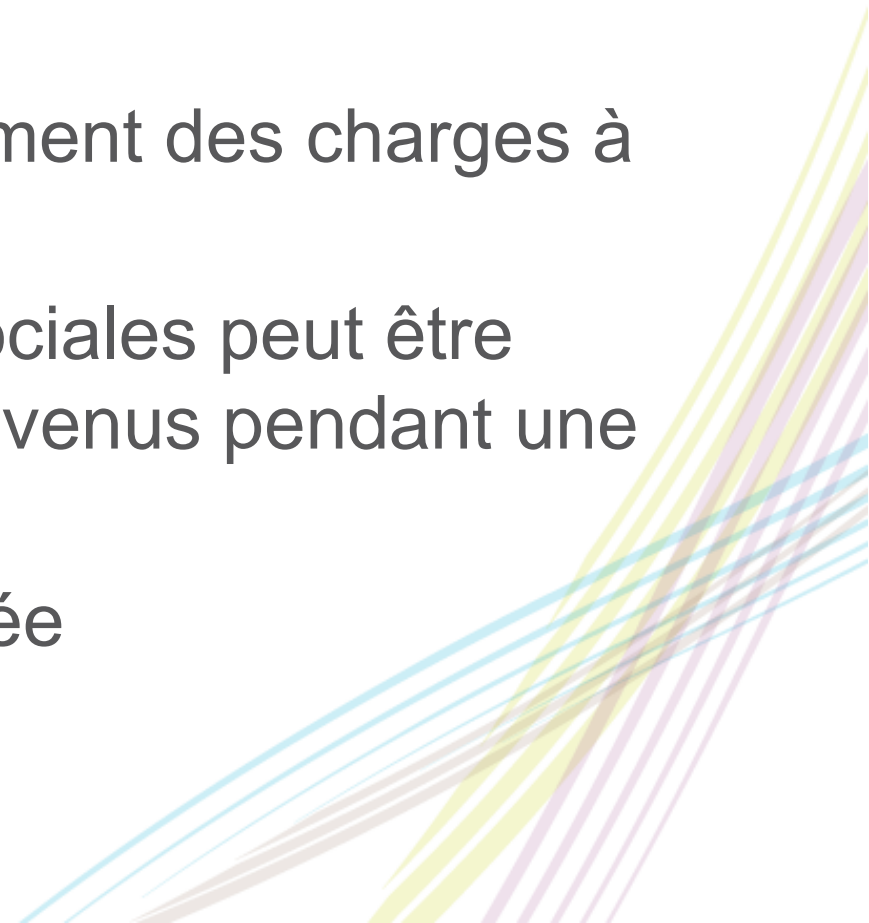
Livre IV : Le demandeur d'emploi

Livre V : Dispositions relatives à l'outre-mer

La rupture conventionnelle collective

- Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié
- Il ne s'agit pas d'un licenciement
- Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties.

L'ACCRE

- Le dispositif Aide aux Chômeurs Créant et Reprenant une Entreprise,
 - Devient un dispositif d'allègement des charges à la création d'entreprise
 - L'exonération des charges sociales peut être partielle ou totale selon les revenus pendant une année
 - L'aide financière est supprimée
- 

NACRE

Nouvel Accompagnement pour la création ou la reprise d'entreprise

- Le dispositif Nacre aide les personnes susceptibles de prétendre à l'Accre en leur apportant un accompagnement pour la création ou la reprise de l'entreprise. En 3 phases :
- - L'aide au montage du projet,
 - L'appui pour le financement du projet,
 - L'appui au développement de l'entreprise, qui vise à accompagner le nouveau chef d'entreprise dans la phase « post-crédation »
- Cette compétence est transférée au Département

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

- L'atteinte du taux de 6% d'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés dans les entreprises de 20 salariés et plus
- Sera mis en place progressivement dans des conditions déterminées dans un décret à paraître,
- Le taux pour 2017 est maintenu à 2 %,



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie

Livre Ier : Principes généraux et organisation institutionnelle
de la formation et de l'orientation professionnelles

Livre II : L'apprentissage

Livre III : La formation professionnelle continue

Livre IV : Validation des acquis de l'expérience

Livre V : Dispositions relatives à l'outre-mer

Le contrat de professionnalisation

- Remplace le contrat de qualification,
- Formation continue,
- Faciliter l'insertion ou le retour à l'emploi de certains publics en difficulté,
- Contrat de travail CDD de 6 à 12 mois (possible jusqu'à 24 mois)
- Ou CDI comprenant une période de professionnalisation
- Acquérir une qualification : diplôme, titre, CQP... reconnue par l'État ou la branche professionnelle,

Le contrat de professionnalisation

- Formation alternée entre enseignements et périodes de travail en entreprise ;
- 1 tuteur pour 3 jeunes au maximum
- Rémunération entre 55 et 85 % du SMIC ou salaire conventionnel, en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial,
- Le contrat est transmis à l'OPCA pour la gestion du contrat et la prise en charge financière de la formation
- Une aide financière est versée à certaines entreprises pour l'embauche de certains publics

Le contrat d'apprentissage

- Comporte plusieurs nouveautés qui vont modifier les pratiques actuelles
- Suppression de l'agrément des employeurs accueillant des apprentis
- Qualification des maîtres d'apprentissage indispensable
- Le nombre d'apprentis suivis par un même maître d'apprentissage est limité à 2
- Transfert de compétence de l'enregistrement et de la gestion des contrats aux chambres consulaires
- Un applicatif de suivi national ARIANE

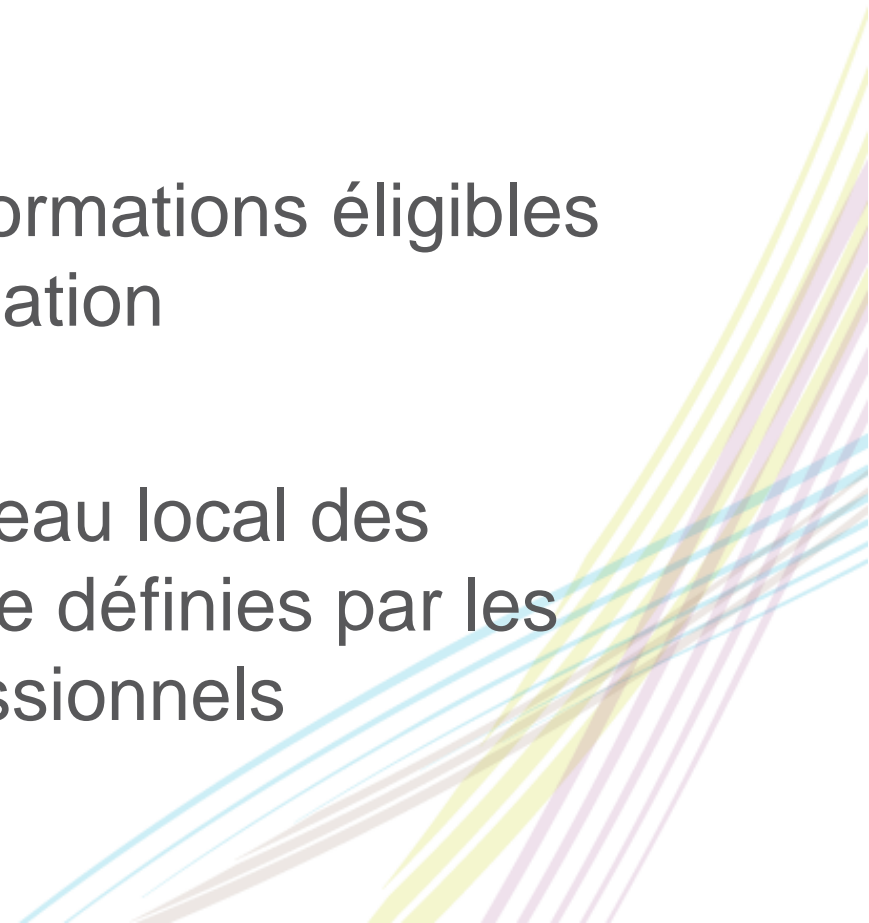
Le CREFOP

Comité Régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

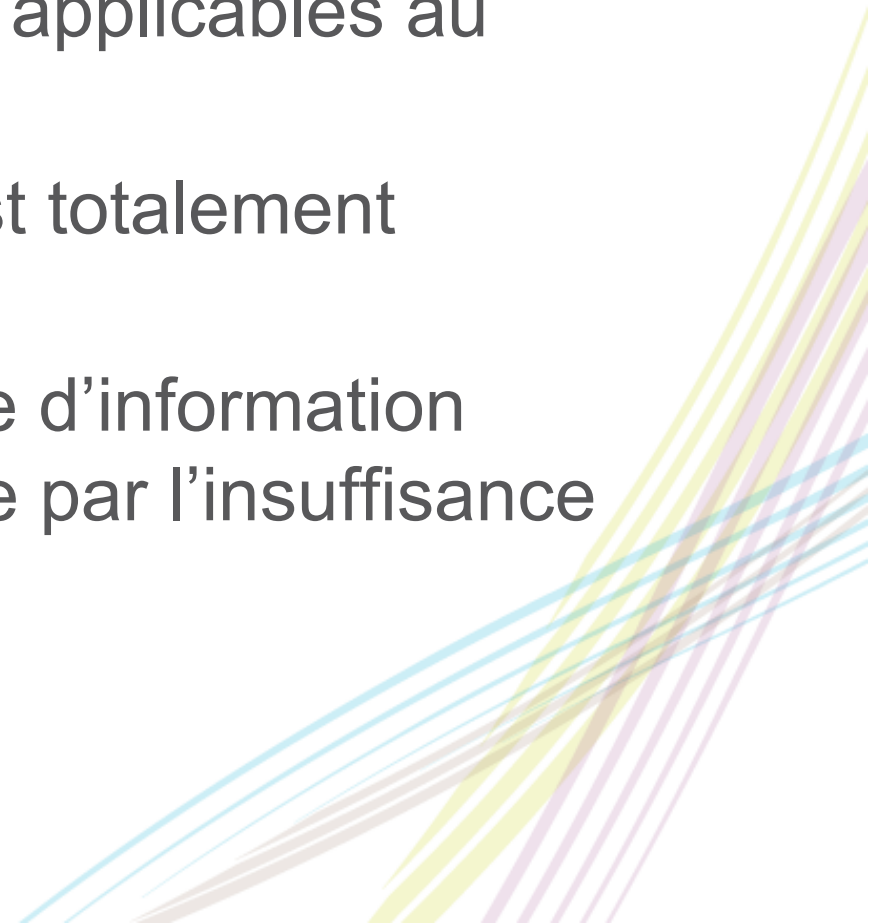
- A pour mission d'assurer, entre les acteurs, la coordination des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, ainsi que la cohérence des programmes de formation
- Est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques publiques
- Elabore chaque année un bilan régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
- Gouvernance quadripartite composée de l'Etat, du conseil départemental et des représentants d'employeurs et de salariés

Le COPAREF

Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

- Assure une meilleure coordination des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle
 - Etablit la liste régionale des formations éligibles au compte personnel de formation
 - Assure le déploiement au niveau local des politiques paritaires, telles que définies par les accords nationaux interprofessionnels
- 

Les adaptations

- Le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel d'activité et le compte d'engagement citoyen seront applicables au 1/1/2019
 - La mise en œuvre du CPF est totalement dématérialisée,
 - A Mayotte l'accès au système d'information électronique est rendu difficile par l'insuffisance de couverture internet
- 

Les adaptations

- Le compte personnel de formation (CPF), sera applicable au 1^{er} janvier 2019
- Sa mise en œuvre est totalement dématérialisée,
- Il est alimenté à raison de 24 h par an, pour tous les salariés, tout au long de la vie active
- Le plafond est de 150 heures
- Il est utilisé pour suivre une formation qualifiante
- le compte personnel d'activité ainsi que le compte d'engagement citoyen entreront en vigueur à la même date

Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités

Livre Ier : Journalistes professionnels professions du

spectacle, de la publicité et de la mode

Livre II : Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison et services à la personne

Livre III : Voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales, entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi et travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique

Livre IV : Travailleurs à domicile

Livre V : Dispositions relatives à l'outre-mer

Services à la personne

- Les services à la personne portent sur des activités liées à la garde d'enfants, l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées, ainsi que les services de tâches ménagères ou familiales au domicile des personnes
- Des décrets précisent le contenu des activités de services à la personne, les modalités relatives aux activités soumises à agrément, ou celles qui nécessitent une simple déclaration



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

Huitième partie : Contrôle de l'application de la législation du travail

Livre Ier : Inspection du travail

Livre II : Lutte contre le travail illégal

Livre III : Dispositions relatives à l'outre-mer

Les amendes administratives

- Les inspecteurs du travail peuvent dans certains cas engager une sanction administrative au lieu d'une procédure pénale
- Cela se traduit par une amende administrative dont le montant est déterminé par le directeur du travail (Dieccte)
- Pour les manquements les plus graves il peut prononcer une amende pouvant aller jusqu'à 10 000 €, et ce autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés
- La liste des manquements concernés est établie

Quelques ressources pour effectuer une recherche documentaire

Code du travail, fiches pratiques, jurisprudence, conventions collectives...

<http://www.legifrance.gouv.fr>

<http://travail-emploi.gouv.fr>

<http://service-public.fr>

<http://www.inrs.fr>

CODIT - Ministère du Travail - travail-emploi.gouv.fr/.../codit/article/codit

Document téléchargement (8 Mo) à jour au 1er octobre 2017

La version janvier 2018 devra être téléchargée afin d'obtenir la dernière mise à jour

Site de la DIECCTE de Mayotte

🏠 Informations générales | Entreprises, Emploi, Economie | **Travail et relations sociales** | Concurrence et Consommation | Etudes et statistiques



Actualités

Entreprises, Emploi, Economie - 26 juillet 2016

La VAE (Validation des acquis et de l'expérience)

La VAE

[+ Lire la suite](#)

Marchés publics et avis d'appel à concurrence

15 septembre 2016

Appel à projets 2017-2019 DLA Régional pour le Département de Mayotte

L'accompagnement des structures employeuses de l'économie sociale et solidaire (ESS) est un levier déterminant pour le renforcement et le développement de l'emploi de ce modèle économique. Le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi que la Caisse des Dépôts, ont décidé, en partenariat avec les collectivités territoriales, et le soutien du Fonds social (...)

[+ Lire la suite](#)

Scrutin TPE

5 septembre 2016



Elections TPE

En décembre 2016 auront lieu pour la première fois à Mayotte, les élections permettant de mesurer l'audience des syndicats et des organisations (...)

[+ Lire la suite](#)

[Emplois d'avenir →](#)

[Marchés publics →](#)

[Le Marché du travail →](#)

 **Fiches pratiques
Droit du travail**

 **Code du travail au 01/01/2016**

 **Guide BTP**

Liens

 **Conseil National de l'Industrie**

 **DGCCRF (Economie et Finances)**

 **DGE**

Accès direct

- Le personnel de maison
- Salaire - Mensualisation
- Chômage partiel
- Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

Les dernières mises à jour

- Appel à projets 2017-2019 DLA Régional pour le Département de Mayotte
15 septembre 2016
- Elections TPE
5 septembre 2016
- Publication des amendes, des mesures correctives et des injonctions
29 août 2016

[Saisir l'administration par voie électronique →](#)

Accueil de la DIECCTE de Mayotte

Service de renseignement, accueil physique :

- Du lundi au jeudi, de 7h30 à 12h et le vendredi de 7h30 à 11h45, sans rendez-vous
- Du lundi au jeudi de 14h00 à 16h00 sur RDV

Service de renseignement, accueil téléphonique :

- Du lundi au vendredi aux mêmes horaires 02.69.61.87.65

Standard : 02.69.61.16.57

Pour intervention de l'inspection du travail, prendre rendez-vous auprès du secrétariat 02.69.61.98.93

Par e-mail :

- Service de renseignement : 976.sct@dieccte.gouv.fr
- Direction : 976.direction@dieccte.gouv.fr