

#3

BREF SOCIAL

Bulletin du droit du travail de Nouvelle-Calédonie

Année 2019



DTE

Direction du Travail
et de l'Emploi

SOMMAIRE

I - Focus

- P. 1 Femme et travail
- P.4 Le chômage partiel

II - L'actualité législative

- P.7 Edition 2017 du code du travail de Nouvelle-Calédonie
- P. 8 Dispositif simplifié d'emploi
- P.11 Droit à congé pour responsabilité coutumière

III - La promotion de la santé et sécurité au travail – P - 12

IV - Dossier

- P.16 L'inspection du travail : son organisation, ses prérogatives et ses moyens d'interventions

V - Jurisprudence

- P.18 La jurisprudence

Femme et travail

Par Florence Themereau

Le travail des femmes est soumis à un ensemble de règles, spécifiques, visant leur protection, favorisant leur insertion professionnelle et leur permettant de concilier leur vie familiale et leur travail.

Egalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes interdit toute forme de discrimination en matière :

- ✓ d'offre d'emploi,
- ✓ d'embauche,
- ✓ de relation de travail,
- ✓ de sanction ou de licenciement,
- ✓ du sexe,
- ✓ de l'état de grossesse ou de la situation de famille.

Elle est complétée par l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. En cas de non-respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les sanctions encourues sont de **deux mois d'emprisonnement et de 447 500 F CFP d'amende**.



Harcèlement moral et/ou sexuel



Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont interdits à l'égard de tous les salariés.

Qu'est-ce que c'est ?

Le **harcèlement moral** se traduit par des agissements répétés à l'encontre d'une personne, ayant pour but une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé, ou de compromettre son avenir professionnel.

Sont assimilés à des faits de harcèlements moraux les humiliations répétées, critiques répétées, mise à l'écart, sanctions injustifiées, conditions de travail dégradantes....



Le **harcèlement sexuel** se révèle par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent soit, atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit sont des faits réalisés dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Sont considérés comme des faits de harcèlements sexuels des remarques sur l'apparence ou la tenue vestimentaire de la personne, l'envoi de sms, mails ou lettres à connotation sexuelle, proposer des rendez-vous à orientation sexuelle, avoir des gestes à orientation sexuelle, peloter, pincer, tenter d'embrasser, bloquer l'accès à la porte...

Les sanctions

L'employeur a l'obligation de prévenir les agissements de harcèlements. Les faits de harcèlements sont passibles d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et sont punis pénalement de 2 ans d'emprisonnement et de 3 579 952 F CFP d'amende.

Les salariés victimes d'harcèlement ou témoins d'harcèlement ne peuvent pas être sanctionnés pour avoir dénoncés ou témoigné contre de tels agissements. Ces sanctions seraient considérées comme nulles.



Maternité

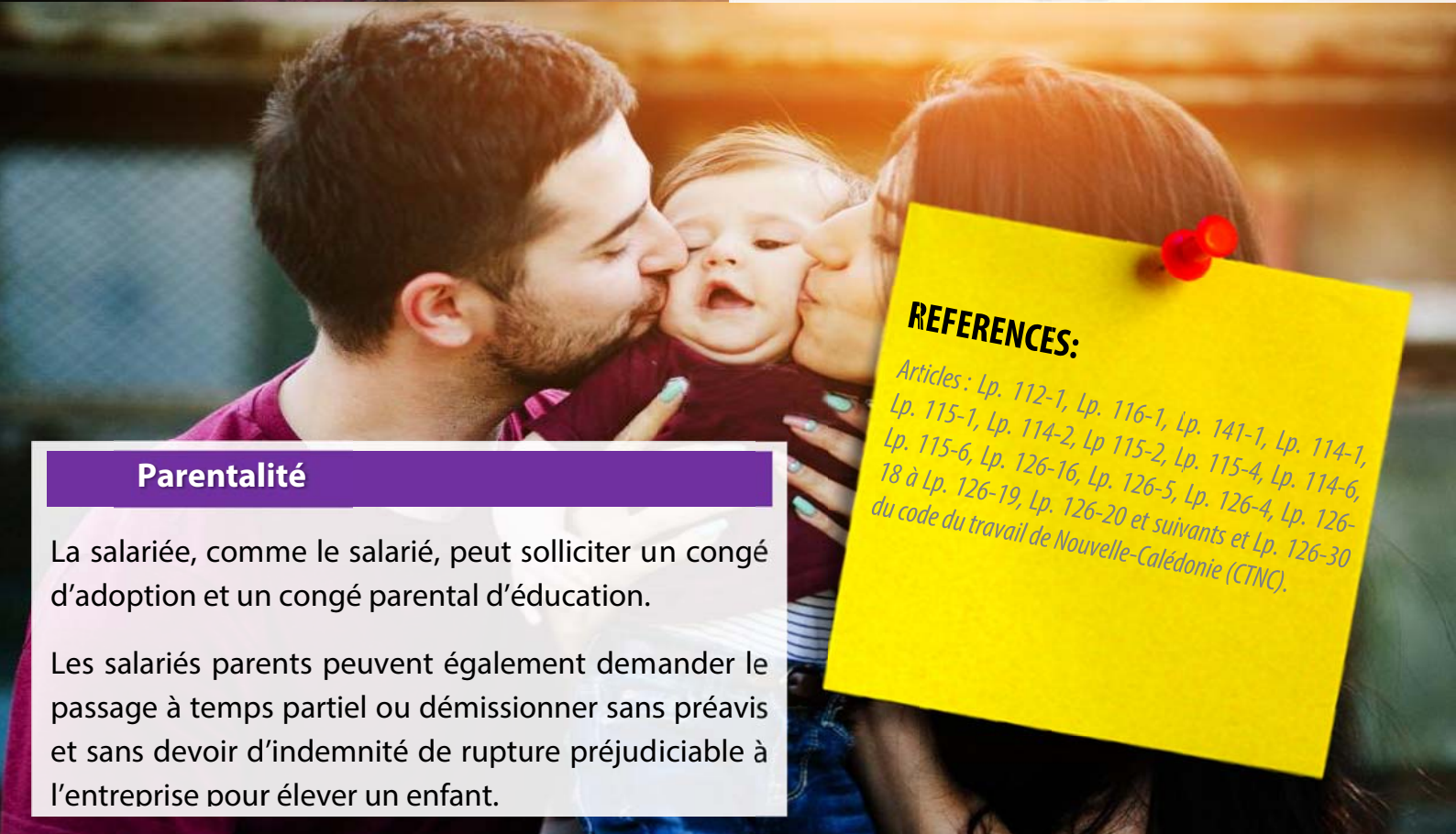
La grossesse de la femme salariée est protégée lors :

- ✓ du recrutement,
- ✓ de la rupture du contrat de travail,
- ✓ de la mutation,
- ✓ d'un aménagement du poste et pour les horaires de travail.

Durant le congé de maternité, la femme bénéficie d'une interdiction d'emploi de 8 semaines pour se reposer. Elle profite d'un congé de 16 semaines de maternité dont 10 semaines après l'accouchement.

La femme enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant la suspension de son contrat de travail et 4 semaines après la reprise de son poste.

Enfin, elle bénéficie d'une heure par jour durant ses heures de travail et pendant un an pour allaiter son enfant quand elle reprend son activité après sa naissance.



Parentalité

La salariée, comme le salarié, peut solliciter un congé d'adoption et un congé parental d'éducation.

Les salariés parents peuvent également demander le passage à temps partiel ou démissionner sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture préjudiciable à l'entreprise pour élever un enfant.

REFERENCES:

Articles : Lp. 112-1, Lp. 116-1, Lp. 141-1, Lp. 114-1, Lp. 115-1, Lp. 114-2, Lp. 115-2, Lp. 115-4, Lp. 114-6, Lp. 115-6, Lp. 126-16, Lp. 126-5, Lp. 126-4, Lp. 126-18 à Lp. 126-19, Lp. 126-20 et suivants et Lp. 126-30 du code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC).

Le chômage partiel

Par la section juridique, Aline Vulan

Ce dispositif permet à une entreprise en difficulté de gérer une baisse d'activité ponctuelle sans avoir à licencier ses salariés.

La mise en chômage partiel n'est possible qu'à certaines conditions.

Cette situation doit être imputable à la conjoncture économique ou à une circonstance de caractère exceptionnel constatée par arrêté du gouvernement. L'allocation « chômage partiel » peut être attribuée en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable à :

- ✓ la conjoncture économique,
- ✓ des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- ✓ un sinistre,
- ✓ des intempéries de caractère exceptionnel,
- ✓ une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.



Qui est exclu de ce dispositif ?

1. Les personnes dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à vingt fois le SMG horaire du secteur d'activité concerné ;
2. Les personnes dont le chômage est provoqué par un différend collectif de travail intéressant l'établissement qui les emploie. Toutefois, en cas de lock-out se prolongeant plus de trois jours, le versement des allocations peut être autorisé sur décision du gouvernement ;
3. Les chômeurs saisonniers. Toutefois, ils peuvent bénéficier des allocations si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année à laquelle il se produit. Le chômage saisonnier s'entend d'une réduction ou d'une suspension d'activité se produisant pour la troisième année consécutive à la même époque ;
4. Les employés de maison ;
5. En cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de quatre semaines.

**REFERENCES:**

Lp 441-1, Lp. 441-2, Lp. 443-1,
R. 442-1, R. 442-4, R. 442-5
du CTNC

Comment faire pour bénéficier de ce dispositif ?

Pour bénéficier d'une mesure de chômage partiel, l'entreprise intéressée doit déposer une demande auprès de la Direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie – Pôle emploi.

Après instruction du dossier, l'octroi de la mesure de chômage partiel ou non, est formalisé par arrêté du gouvernement.

La demande motivée de l'employeur est accompagnée de l'avis des institutions représentatives du personnel, s'il en existe, est préalablement adressée au directeur du travail et de l'emploi avant toute mise au chômage partiel des salariés. Attention en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, la demande doit être adressée dans un délai d'un mois.

Avant de présenter une demande de chômage partiel ou chômage technique, il convient de mobiliser toutes les ressources de l'entreprise pour diminuer la présence des employés dans l'entreprise telles que solder les droits à congés payés et les crédits d'heures de récupération.

Afin de préserver l'emploi le gouvernement a modifié le régime du chômage partiel en deux temps.

D'une part, par arrêté, le gouvernement a augmenté le volume du quota d'heures indemnissables par salarié :

- ✓ de 900 heures, ce quota est relevé à 1800 heures.

D'autre part, par délibération, le congrès a augmenté temporairement le taux de l'indemnité horaire :

- ✓ de 66 % du SMG, le taux de l'indemnité horaire est relevé à 100 % du SMG horaire.

Ces mesures étant applicables jusqu'au 31 décembre 2018. Elles font actuellement l'objet d'un examen pour leur reconduction jusqu'au 31 décembre 2019

Quid de la situation des salaires concernés par une mesure de chômage partiel ?

Puisque les salariés bénéficiaires de ces allocations ne sont pas licenciés, leur contrat de travail est suspendu ce qui leur permet éventuellement de suivre une formation en dehors du temps de travail.

Attention :

la durée de suspension d'activité peut avoir des conséquences sur le statut des salariés :

- ✓ Si la suspension d'activité se prolonge **au-delà de quatre semaines sans dépasser deux mois**, selon le cas alors même qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement, les salariés peuvent être considérés comme à la recherche d'emploi et admis de chômage total servis par la CAFAT ou bénéficier d'une indemnité horaire égale à 75% du SMG pendant deux mois.
- ✓ Si la suspension d'activité se poursuit **au-delà de trois mois**, les intéressés, sous réserve de remplir les conditions d'admission prévues à l'article R. 443-2 du présent titre, peuvent être admis, après avis de la commission paritaire de la CAFAT dite « commission chômage » (article R. 443-12 du CTNC), au bénéfice des allocations de chômage prévues à l'article Lp. 443-1 du code du travail.
La commission paritaire de la CAFAT, avant d'émettre son avis, peut procéder à l'audition de l'employeur.

**EN PRATIQUE, COMMENT CELA SE PASSE ?**

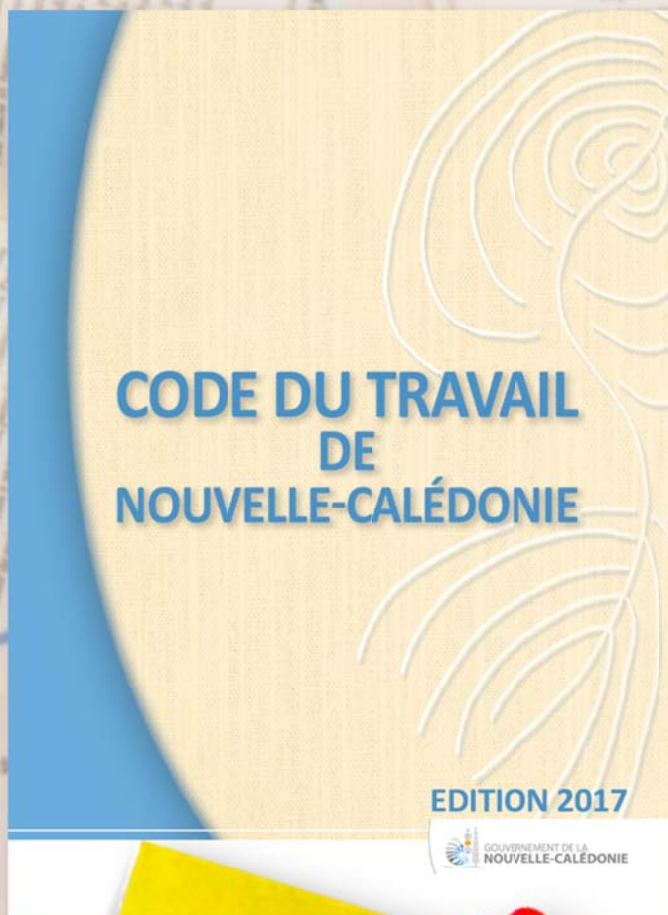
L'allocation est payée mensuellement. Les indemnités sont versées par l'employeur aux salariés.

L'employeur est ensuite remboursé sur production justificatifs visés par la direction du travail et de l'emploi et vérifiés par la CAFAT qui le crédite des avances faites aux salariés au titre du chômage partiel.

En cas de difficultés financières justifiées entraînant le non-paiement des salaires, il est possible que le gouvernement puisse faire procéder au paiement direct des allocations aux salariés par la CAFAT.



Édition 2017 du code du travail de Nouvelle-Calédonie



La direction du travail et de l'emploi a publié en 2017 la 4ème édition du code du travail.

Depuis ont également été publiées les lois du pays relatives à : *

- ✓ la gouvernance du secteur de l'emploi, de l'insertion, la formation et de l'orientation professionnelles (*Loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018*)
- ✓ la formation professionnelle en alternance. (*Loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018*)
- ✓ aux nouvelles dispositions du code du travail relatives aux journalistes. (*Loi du pays n° 2018-1 du 16 janvier 2018*)
- ✓ au congé pour permanence syndicale et à la contribution patronale pour le financement du dialogue social. (*Loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017*)
- ✓ la formation tout au long de la vie. (*Loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017*)
- ✓ au dispositif simplifié d'emploi. (*Loi du pays n° 2017-5 du 21 mars 2017*)

Vous souhaitez acheter un code du travail ?

Rendez-vous sur le site internet de la Direction du Travail et de l'Emploi et faites votre pré-réservation à l'adresse suivante :

<https://dtenc.gouv.nc/formulaire-de-pre-reservation>

*Les ventes au public ne se feront que les matins de 8h à 11h30 à la régie de recette de la DTE 3ème étage, à gauche en sortant de l'ascenseur, 2ème bureau sur la droite.
L'édition 2017 est vendue au prix de 2.000 xpf*

DISPOSITIF SIMPLIFIÉ D'EMPLOI

Par la section juridique, Aline Vulcan

Simplification des modalités de recrutement : Le dispositif simplifié d'emploi

Les formalités administratives et les contraintes liées à l'embauche d'un salarié en contrat à durée déterminées sont considérées comme un frein au recrutement pour les entreprises.

A la demande des partenaires sociaux, le gouvernement a travaillé sur cette question et a voté le 21 mars 2017 une loi du pays et une délibération permettant de simplifier la procédure de recrutement.

Ce dispositif est conçu pour les recrutements de courtes durées qui ne peuvent excéder une durée maximale consécutives ou non de trois mois ou de 507 heures sur une année civile.

Le dispositif simplifié d'emploi s'appuie sur le développement des e-services proposé par la CAFAT.

REFERENCES:

Lp. 125-11 à Lp. 125.15
R. 125-15 à R. 125-21,
Lp. 421-5 du CTNC

COMMENT CE DISPOSITIF FONCTIONNE-T-IL ?



DISPOSITIF SIMPLIFIÉ D'EMPLOI

LES FACILITÉS OFFERTES PAR CE DISPOSITIF

Lorsqu'un employeur recourt au DSE :

Il n'y a pas de
contrat de travail
à rédiger



Il n'y a pas de calcul des
éléments de la paye à
effectuer ; la CAFAT
s'en charge.
L'employeur verse la
rémunération nette au
salarié



Il n'y a pas de fiche
de paie à établir



Il n'y a pas de
certificat de travail à
rédiger



Il n'y a pas de
déclaration
nominative des
salaires à envoyer



Il n'y a pas de calcul des
cotisations sociales à
faire.

Elles sont calculées par la
CAFAT et sont réglées par
prélèvement directement
sur le compte de
l'employeur qui l'a
préalablement autorisé



La reconnaissance d'un droit à congé pour responsabilités coutumières

Par la section juridique,
Aline Vulcan

Dans le cadre d'une politique de reconnaissance de l'identité kanak sur le plan de la législation sociale pour permettre la conciliation des activités professionnelles avec la vie coutumière des salariés, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a adopté le 28 mai 2018 une loi du pays instituant un congé pour responsabilités coutumières.

Le projet de loi du pays prévoit deux mesures :

1. une protection contre le risque de discrimination à l'encontre des salariés exerçant une responsabilité coutumière.

Il est ajouté à la liste de l'interdiction de toute discrimination, celle relative à l'exercice d'une responsabilité coutumière ; cela ne doit en aucun cas constituer pour l'employeur un motif de non-recrutement ou de discrimination dans l'exécution du contrat de travail.

2. la reconnaissance d'un droit à congé pour responsabilités coutumières :

Il s'agit de reconnaître au salarié ayant des responsabilités coutumières, le droit de s'absenter afin qu'il soit en mesure d'assumer ses responsabilités au sens des dispositions de la loi du pays n° 2006-15 du 15 janvier 2007. Ce dispositif a vocation à permettre aux responsables coutumiers enregistrés auprès des conseils coutumiers de la Nouvelle-Calédonie d'asseoir leur valeur et leur existence sociale par leur contribution à la perpétuation des us et traditions qui bordent l'identité Kanak.

Il s'agit d'un congé de 6 jours par an qui par principe, n'ouvre pas droit à rémunération par l'employeur, toutefois, les modalités de rémunération de ce congé peuvent être convenues par négociation d'un accord collectif dans l'entreprise. Pour bénéficier de ce droit, le salarié doit justifier de trois mois de travail effectif chez le même employeur au cours d'une année civile. Les congés non pris au 31 décembre de l'année civile d'acquisition ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Le congé pour responsabilités coutumières étant destiné à permettre l'exercice de leurs missions par les autorités coutumières, l'employeur ne peut pas refuser l'octroi de ce congé sans motif sérieux. Seule une grave perturbation de la bonne marche ou de l'organisation de l'entreprise peut justifier un refus.

Le dispositif sera applicable dans le courant du premier semestre 2019

III - La promotion de la santé et de la sécurité au travail

par Philippe Dimaggio

La DTE poursuit sa mission de promotion et de développement de la santé et de la sécurité au travail sous plusieurs axes stratégiques visant à :

- ✓ réglementer l'exposition des travailleurs,
- ✓ améliorer leur bien-être dans leurs emplois,
- ✓ accroître la performance économique des entreprises,
- ✓ coordonner les actions des nombreux intervenants dans le domaine, qu'il s'agisse d'organismes institutionnels ou privés.

Pour l'accomplissement de cette mission, son service prévention des risques professionnels organise mensuellement les « Matinées de la prévention », des conférences technico-juridiques à destination des entreprises et relaie une fois l'an, la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail initiée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).



De nombreux thèmes sont abordés, notamment ceux qui posent des difficultés aux entreprises, comme :

- ✓ l'alcool et le cannabis,
- ✓ la prévention du risque routier,
- ✓ le risque chimique,
- ✓ l'évaluation des risques professionnels ou celle des risques psychosociaux (RPS).

L'évolution de la prise en compte de la protection de la santé et de la sécurité au travail depuis des décennies en Europe a conduit les organismes de prévention nationaux (ANACT) à définir une nouvelle approche du travail et des relations qui en découlent fondée sur le bien-être du travailleur pour maintenir ou accroître la performance de l'entreprise, fondée sur l'amélioration du dialogue social (Employeur/IRP) et sur l'élargissement du dialogue professionnel (Employeur/salariés, salariés/salariés).

Cette nouvelle approche vise à réduire les inégalités et à éliminer les causes de souffrances au travail (Stress, violences, harcèlement, etc.).

Elle a été formalisée en 2013 en métropole par un accord interprofessionnel dénommé ANI, qui a lui-même donné naissance à **la qualité de vie au travail (QVT), thème choisi par la DTE en 2018** pour célébrer la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail.



III- La promotion de la santé et la sécurité au travail

A cette occasion il a été fait le choix d'extraire la partie dialogue social de la partie prévention des risques psychosociaux en présentant la qualité de vie au travail (QVT) et la santé qualité de vie au travail (SQVT) faisant l'objet d'une norme AFNOR, comme des palliatifs ou des réponses aux RPS identifiés.

Avec plus de 350 visiteurs sur une journée pour 14 conférences, la QVT est désormais entrée dans le monde des entreprises calédonniennes et nul doute qu'il y aura dans le futur nécessité d'organiser d'autres conférences, plus techniques, plus précises, afin de donner aux entreprises les outils et les chemins de la réussite dans ces démarches tout à fait spécifiques.

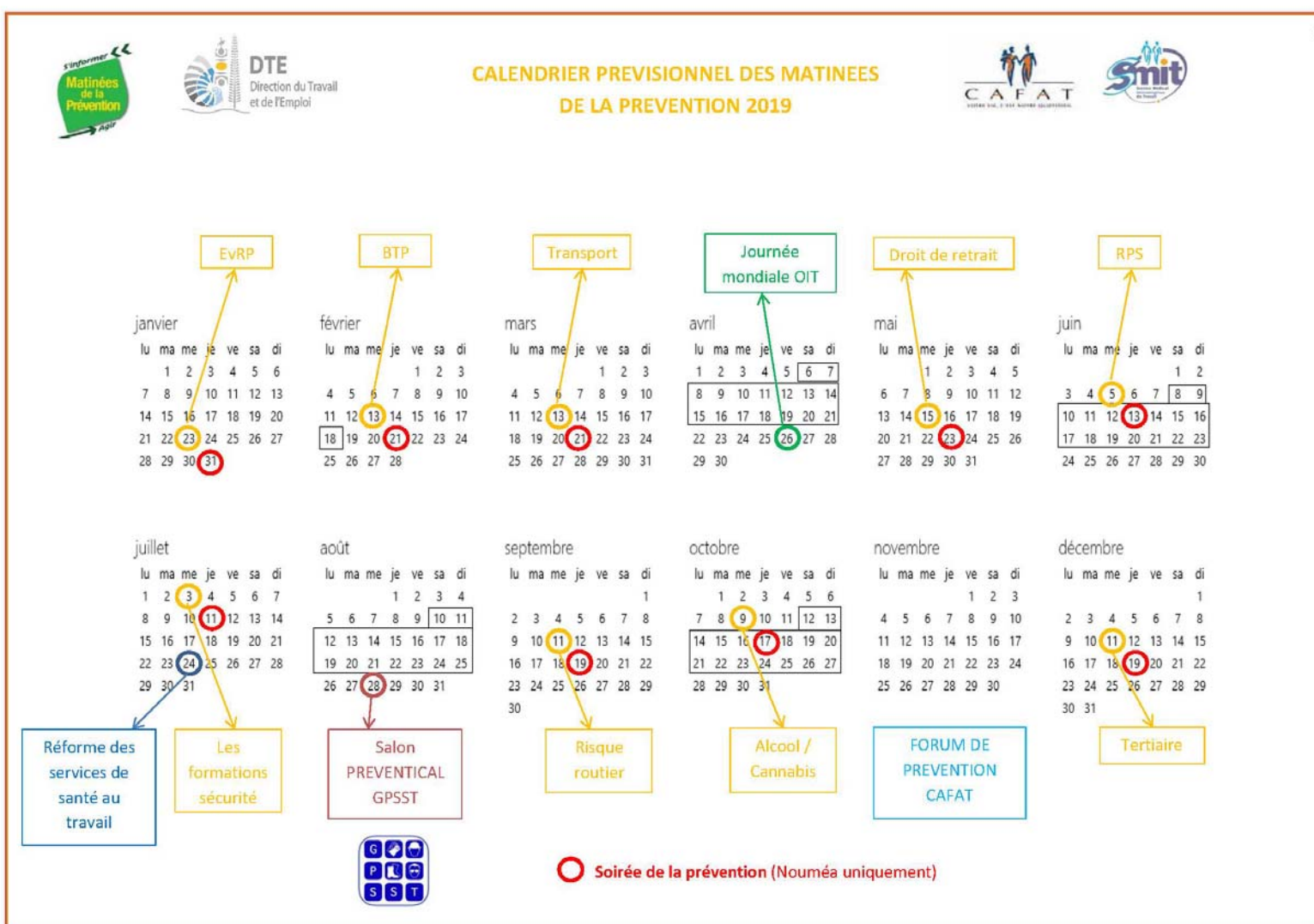
A noter que la présence de quelques représentants de syndicats et l'intérêt qu'ils ont manifesté pour la QVT laisse à penser qu'il est possible d'aborder avec les organisations une autre vision du dialogue social dans les prochaines années.

Si l'organisation et la fréquentation de ce type de manifestation, ou celles des matinées de la prévention restent des valeurs sûres pour la promotion de la santé et de la sécurité au travail, il n'en reste pas moins vrai que l'organisation du système de prévention en Nouvelle-Calédonie et les outils institutionnels présentés depuis 10 ans sont arrivés au bout de leur efficacité, qu'il y a désormais lieu de définir des nouvelles stratégies institutionnelles visant notamment, et ce pour réduire effectivement les accidents du travail et les maladies professionnelles, à aider les entreprises à organiser et à faire de la prévention des risques.

C'est l'objectif du troisième plan santé sécurité au travail en cours d'élaboration avec toutes les parties impliquées. Sortie attendue, fin d'année 2018.



NE RATEZ PAS LE PROGRAMME 2019 DES MATINÉES DE LA PRÉVENTION



III - La promotion de la santé et de la sécurité au travail

Deux guides des bonnes pratiques à destination de tous les acteurs du bâtiment et des travaux publics ont été édités en 2018.

L'amiante est un produit minéral connu depuis la nuit des temps pour ses propriétés isolantes et ignifuges. Remarquable pour ses qualités protectrices contre la chaleur et le bruit, l'amiante est néanmoins dangereux pour la santé lorsque ses fibres, en suspension dans l'air, sont respirées. C'est aujourd'hui dans de nombreux pays dont le nôtre, un minéral interdit d'utilisation et d'importation.

Qu'il provienne de matériaux dans les bâtiments ou des sols à l'occasion de travaux de terrassement ou d'extraction minière, il est indispensable de protéger les travailleurs contre l'inhalation de ces fibres.

Ces guides se veulent pratique, destinés à toute personne qui peut ou qui va se trouver en situation d'exposition, à toute personne qui prépare des travaux en zone amiantifère. Ils représentent une approche rapide du risque d'exposition, donne au lecteur les moyens d'aborder sa prévention de la manière la plus simple et la plus efficace qu'il soit. Il est le produit de l'expérience des meilleurs spécialistes du territoire, professionnels du privé et du public.

Cette initiative concertée de la DTENC et de la CAFAT, réalisée par des professionnels, est téléchargeable gratuitement sur le site de la DTENC et de la CAFAT.



IV- Le dossier

L'inspection du travail : son organisation, ses prérogatives et ses moyens d'intervention

L'organisation de l'inspection du travail :

L'inspection du travail est organisée en 5 sections, chacune compétente sur un secteur géographique donné.

Chaque section comporte 3 agents :

- ✓ un inspecteur du travail,
- ✓ un contrôleur,
- ✓ un assistant.

Les prérogatives de l'inspecteur du travail :

Les prérogatives de l'inspecteur du travail et sous son autorité le contrôleur du travail sont prévues par le code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Au-delà de leur rôle de conseil auprès des salariés et employeurs, les inspecteurs du travail veillent à ce que l'ensemble des obligations de l'employeur soient effectivement respectées (code du travail, inspection du travail, conventions de branche et accords collectifs, contrat de travail).

L'inspecteur ou le contrôleur joue un rôle important en matière de durée du travail et d'institutions représentatives du personnel.

En matière de durée du travail, l'inspecteur prend notamment les décisions suivantes :

- ✓ autorisation en matière de dépassement de la durée maximale de travail,
- ✓ autorisation en matière de travail de nuit.

En matière de relation collective de travail l'inspecteur joue un rôle déterminant particulièrement dans :

- ✓ le contrôle du respect des procédures d'élection,
- ✓ dans la répartition des sièges entre les représentants des salariés et les organisations syndicales intéressées au comité d'entreprise si l'accord est impossible,
- ✓ L'autorisation ou le refus de licencier un salarié protégé.

Photo par Martial Dosdane

Les moyens d'intervention :

L'inspecteur du travail a le pouvoir de rechercher, d'investiguer, de prélever et de constater des infractions à la législation du travail.

Si le procès-verbal est largement connu et utilisé pour sanctionner le non-respect des règles, l'inspecteur du travail est également libre d'organiser et de conduire des visites de contrôle.

Il a, à ce titre accès aux documents obligatoires qui doivent lui être présenté sur simple demande.

En matière de santé et de sécurité au travail les pouvoirs de l'inspecteur et du contrôleur sont renforcés.

Il peut ainsi procéder à des mises en demeure à l'encontre des chefs d'établissements en vue de remédier à une situation dangereuse (risque professionnel) ou de vérifier l'état de conformité du matériel avant de dresser un procès-verbal.

L'inspecteur du travail peut également saisir le juge des référés (procédure de référé) pour obtenir des mesures propres à faire cesser tout risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un salarié.

Il peut également prendre toute mesure utile visant à :

- ✓ soustraire immédiatement un salarié lorsque celui-ci est exposé à un danger grave et imminent,
- ✓ soustraire immédiatement un jeune de moins de 18 ans qui effectue des travaux interdits aux mineurs ou des travaux règlementés qui l'exposent à un danger grave et imminent.

Ainsi, il peut également prescrire l'arrêt temporaire d'une partie des travaux lorsque nécessaire



REFERENCE :

Lp. 711-1 et suivants
du CTNC

Jugement du tribunal du travail de Nouméa et du tribunal des conflits portant sur la compétence juridictionnelle **Compétence juridictionnelle – champ d'application du code du travail- agent contractuel de l'Etat** **TC, 14 mai 2018, n°4121**

Un agent contractuel de l'Etat exerçant en Nouvelle-Calédonie, tel qu'un enseignant contractuel de l'enseignement privé sous contrat d'association en Nouvelle-Calédonie employé et rémunéré par l'Etat, ne relève pas au sens des articles Lp. 111-1 à Lp.111-3 d'un statut de fonction publique ou d'un statut public. Par conséquent, le code du travail de Nouvelle-Calédonie leur étant applicable, le tribunal des conflits juge que la juridiction judiciaire est compétente pour connaître des litiges opposant les contractuels de l'Etat exerçant en Nouvelle-Calédonie à leur employeur.

Compétence juridictionnelle – litige – Indemnité chômage **TTN, 26 Janvier 2016**

Le litige s'élevant entre un salarié et la CAFAT concernant les indemnités de chômage n'est pas de la compétence du tribunal du travail mais de celle du tribunal de première instance qui connaît de toutes les affaires pour lesquelles compétence n'est pas attribuée en raison de la nature de l'affaire à une autre juridiction (Article L. 562-4 du Code de l'organisation judiciaire.)

Arrêt de la cour d'appel de Nouméa

Droit de grève

CAN, 16 mars 2017, n°16/00082

Un salarié a été sanctionné en raison de l'exercice régulier de son droit de grève, en l'absence de toute faute lourde. Le licenciement disciplinaire nul de plein droit est constitutif d'un trouble manifestement illicite que la juridiction des référés a le pouvoir de faire cesser conformément à l'article 885-2 du Code de procédure civile. Par conséquent, la réintégration du salarié et le paiement de la rémunération dont il a été privé de son éviction à sa réintégration dans l'entreprise sont ordonnées. Illégalement licencié et privé des revenus attachés à son activité salariée, le salarié a subi un incontestable préjudice moral pour lequel une provision de 150000 FCFP peut être accordée.

Arrêt de la Cour de cassation

Droit du travail – Contractuel – Champ d'application du code du travail de Nouvelle-Calédonie **Cass. Soc. 22 mars 2017, n° 15-25515**

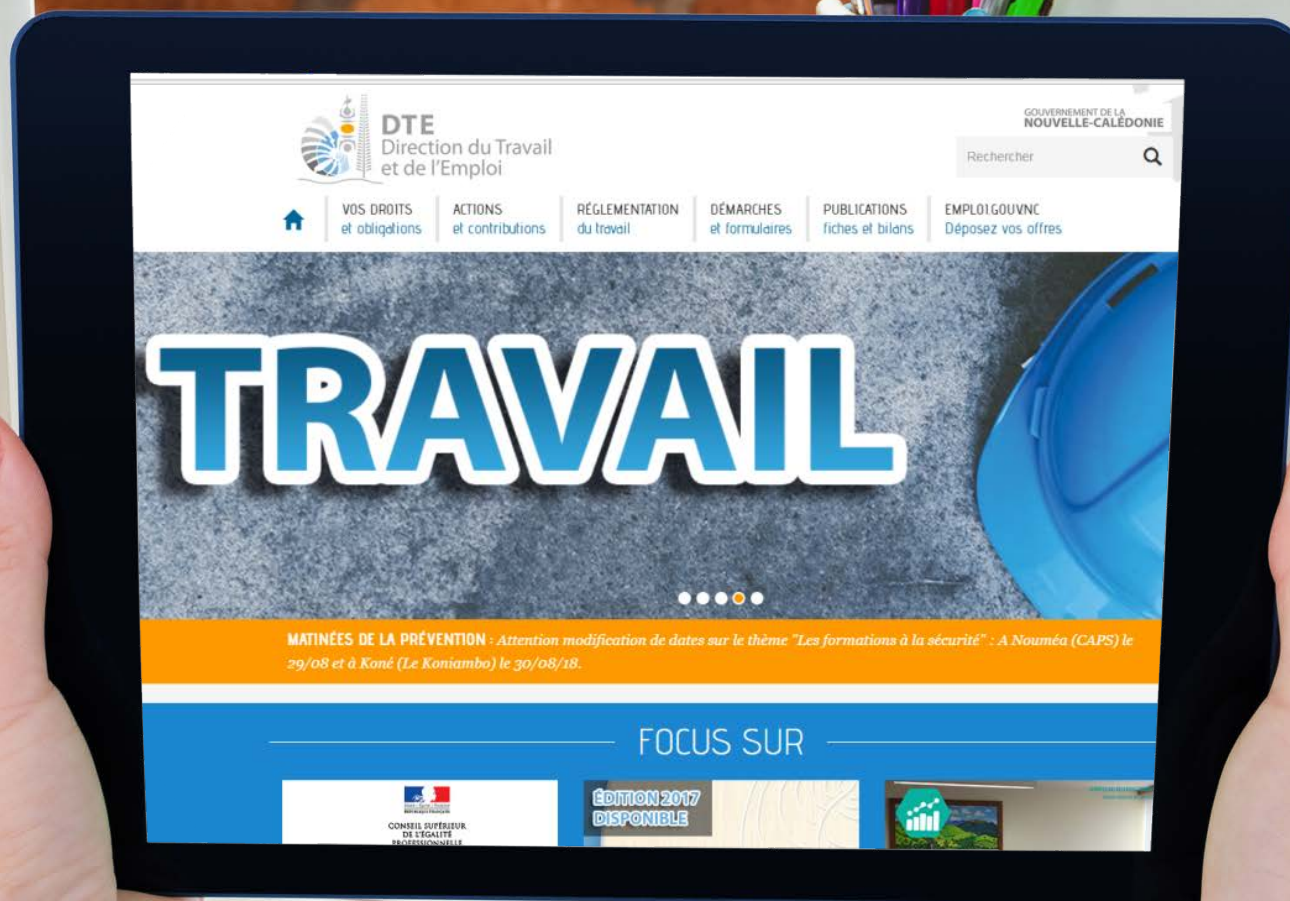
Dans un arrêt du 22 mars 2017 (n°15-25515), la chambre sociale de la cour de cassation confirme que le code du travail de Nouvelle-Calédonie s'applique aux salariés, quel que soit le type de leur contrat, employés par les personnes publiques, qui ne relèvent ni d'un statut de la fonction publique ou de droit public, ni de l'un des emplois limitativement énumérés à l'article Lp. 111-3. Tel est le cas des médecins et des enseignants vacataires, des intervenants et des formateurs dès lors qu'ils interviennent dans le cadre d'un service organisé par un tiers et ne supportent aucune forme de risque économique, peu importe la nature de leur activité principale ou l'indépendance technique dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions.

Management par la peur - risques psycho-sociaux - indemnisation du préjudice moral **Cass. Soc. 6 décembre 2017, n° 16-10885**

La chambre sociale de la Cour de cassation apporte une intéressante clarification concernant les sanctions encourus par l'employeur adoptant le "management par la peur". En effet, la Cour estime que même si une situation de souffrance au travail et une grave dégradation des conditions de travail induites par un mode de management par la peur ne caractérisent pas nécessairement une situation de harcèlement moral (pénalement sanctionnée), elles révèlent à tout le moins la violation de l'obligation de prévention des risques psycho-sociaux susceptible d'être sanctionnée comme telle par l'allocation de dommages et intérêts. Au demeurant si la qualification de harcèlement moral exige une appréciation au cas par cas, le manquement à l'obligation de prévention des risques psycho-sociaux peut revêtir une dimension collective n'imposant pas la caractérisation de faits personnels pour pouvoir être sanctionné et ouvrir droit à des dommages et intérêts au profit d'un salarié.

Restez informé sur votre site internet

www.dtenc.gouv.nc



**VOS DROITS ET
OBLIGATIONS**



**ACTIONS ET
CONTRIBUTIONS**



RÈGLEMENTATION



**DÉMARCHES ET
FORMULAIRES**



**PUBLICATIONS,
FICHES ET BILANS**

Rédaction et édition:

Equipe de rédaction : A. Amosala, F. Themereau, C. Racle, A. Vulcan, E. Hnacipan, P. Dimaggio, C. Denat, T. Xozame

Pilotage : A. Vulcan - Conception /PAO : J. Naran

Relecture : P. Petaguet, S. Papin

SERVICE EN LIGNE DISPONIBLE SUR LE SITE INTERNET DE LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Vous cherchez un emploi



Consultez librement toutes
les offres d'emploi



Trouvez l'offre qui vous correspond



Vous souhaitez recruter



Laissez-vous guider pour déposer
une offre simple et gratuite



Obtenez en ligne un récépissé de
dépôt d'offre d'emploi

Ce site institutionnel est un service qui permet à un employeur de satisfaire à son
obligation légale de dépôt d'offre d'emploi

Vous pouvez également consulter l'ensemble des conventions et
accords collectifs de travail sur le site internet
de la direction du travail et de l'emploi :

www.dtenc.gouv.nc