

Bref social

Septembre 2020

sommaire

bref social #4

septembre 2020

I Focus

P. 2 **L'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes**

II L'actualité législative

P. 3 **Réforme des services de santé au travail**

P. 4 **Les projets de loi du pays à venir**

P. 5 **DPAE et emploi local**

P. 6 **DDRT :**
Autorisation d'absence pur PMA,
Aménagement de la procédure de licenciement des SP en cas de mise à pied

P. 7 **Présentation du CSEIFOP**

P. 8 **Réforme de l'alternance**

Annonces :
Code numérique 2020, égalité professionnelle, renfort des pouvoirs de l'IT

III Promotion de la santé et sécurité au travail

P. 9 **Chômage partiel Covid-19, les secteurs durablement touchés par la crise**

P. 10 **Journée de l'égalité femme-homme au travail**

IV Dossier

P. 11 **La CPEL :**
Son organisation, son fonctionnement

V Jurisprudence

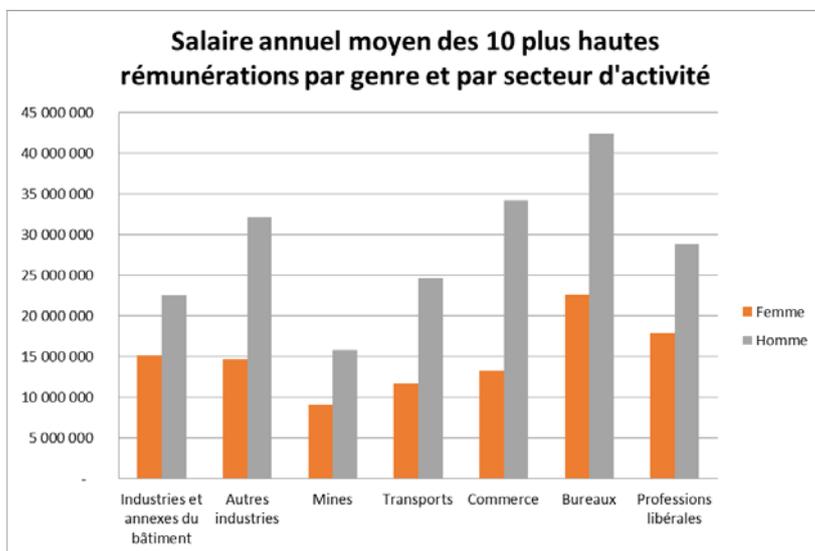
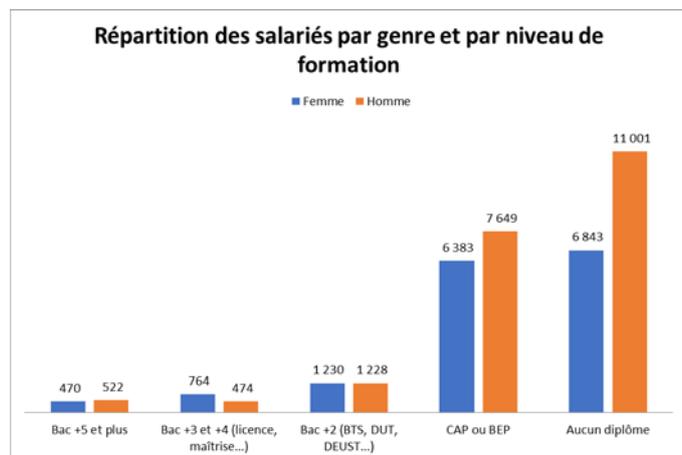
P. 12 **La jurisprudence**



Vers l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

Le code du travail pose le principe de l'égalité professionnelle et l'interdiction de toute forme de discrimination à l'égard des personnes. Pour autant, le monde du travail fait régulièrement apparaître des inégalités et notamment :

- Le sexisme comme des propos misogynes, des affiches à caractère dégradant ou humiliant vis-à-vis d'une personne, de son sexe ou de son orientation sexuelle...;
- Les écarts de rémunérations, selon l'ISEE le salaire des femmes reste en moyenne inférieur de 9%¹ à celui des hommes;
- Des écarts dans les évolutions de carrières en défaveur des femmes et la présence d'un plafond de verre sur les postes de dirigeant avec des femmes moins présentes sur les postes de directeurs généraux et de PDG;



62% des étudiants sont des femmes ;

Elles font des études plus longues.

Accès à l'emploi plus difficile 54% des demandeurs d'emploi sont des femmes en 2016,

- Un partage du poids de la parentalité qui repose principalement sur les femmes.

Pour endiguer cette réalité de terrain, un avant-projet de texte est en cours d'élaboration.

L'objectif est de proposer des mesures concrètes permettant l'égalité réelle autour de trois axes :

- ❖ La lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre ;
- ❖ Un plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle;
- ❖ La parentalité : conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Une matinée sera organisée avant la fin d'année 2020 pour présenter ce projet prioritaire

Les chiffres concernent les données relatives à l'égalité hommes femmes 2019 (source CAFAT).

¹ En 2010





La réforme des services de santé au travail

Le cadre juridique des services de santé au travail, qui datait des années 80 était devenu obsolète. Cette réforme inscrite depuis 2015 dans l'agenda social partagé a exigé plus de 3 ans de travaux pour aboutir à son vote en avril et en juin 2020.

Les principales innovations de cette réforme sont :

❖ **La mise en place d'une équipe pluridisciplinaire.** Le médecin du travail est entouré d'une équipe ce qui permet une meilleure prise en charge du salarié, de son état de santé, et de son environnement de travail. Cela permet un désengorgement du SMIT, et une visite personnalisée en fonction du salarié.

❖ **La mise en place de la fiche d'entreprise :** Pour chaque entreprise de + de 5 salariés, le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle figure notamment les risques professionnels et les effectifs des salariés qui y sont exposés.

❖ **La visite médicale d'information et de prévention (VIP)** qui se substitue dans la majorité des cas à la visite d'aptitude. Cela permet un suivi adapté à chaque salarié en fonction de son âge, de son état de santé, de son poste de travail. Le suivi médical se fait en fonction soit de la situation propre au salarié (handicap, âge, état de santé...) dans le cadre du suivi adapté, soit en fonction de l'exposition à des risques particuliers dans le cadre d'un suivi renforcé.

❖ **Une reconnaissance de l'inaptitude.** Ces dispositions permettent d'encadrer les procédures en cas de contestation d'aptitude ou d'inaptitude délivrée par le médecin du travail. La contestation auprès de l'inspecteur du travail est encadrée par une procédure et des délais.

❖ **Un examen médical de pré-reprise** est obligatoire après toute interruption supérieure à 3 mois. Cet examen permet de vérifier la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé du salarié afin de proposer si besoin à l'employeur des mesures d'adaptations ou de reclassement afin de favoriser le retour du salarié dans les meilleures conditions.





Les projets de loi du pays à venir

Le congrès de la Nouvelle-Calédonie a adopté la loi 2020-7 du 15 mai 2020 portant réforme des services de santé au travail.



La prochaine édition du code du travail sera numérique et intuitive pour les usagers depuis le site internet de la DTE. Ce format permettra de retrouver le confort de lecture des éditions précédentes ainsi que la jurisprudence locale associée à de nombreuses fonctionnalités supplémentaires.



La DTE travaille sur l'élaboration d'un projet de loi du pays encadrant la mise en place du télétravail.



Un projet de texte portant sur l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes est en cours de rédaction autour de 3 axes principaux:

- ❖ La lutte contre le sexisme et le harcèlement au travail;
- ❖ L'égalité de rémunération et de carrière;
- ❖ La parentalité à travers la conciliation entre vie privée et professionnelle.

Des travaux sont menés autour du renforcement des pouvoirs de l'inspection du travail.



L'inspecteur du travail fait appliquer les lois

BEA
Bureau d'Enquêtes et d'Analyses
pour la sécurité de l'aviation civile

Le BEA a mené une étude sur le statut des pilotes d'hélicoptères.



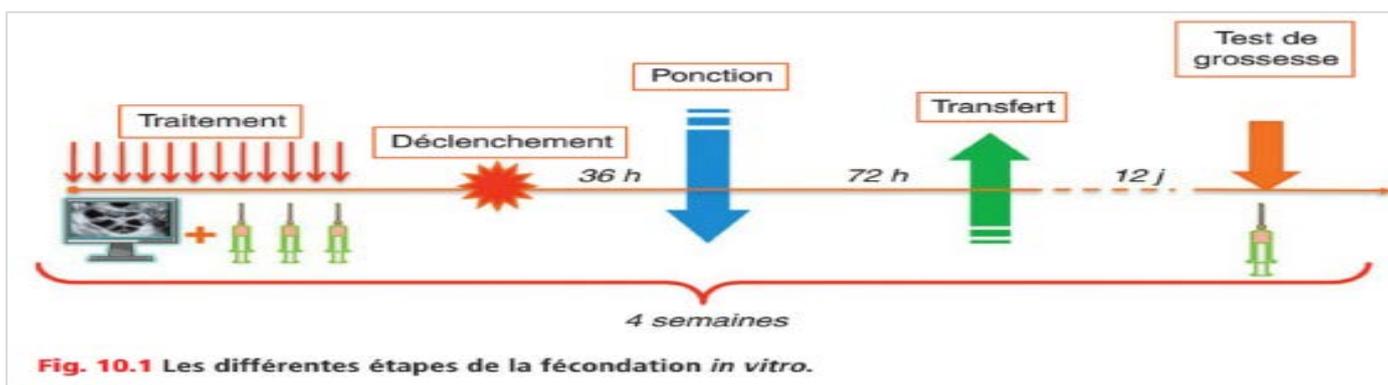


Autorisation d'absence pour l'Assistance Médicale à la Procréation

Depuis le 6 février 2020, le salarié bénéficie de dispositions relatives aux autorisations d'absence pour le recours à l'assistance médicale à la procréation afin de pouvoir se rendre à ses rendez-vous médicaux nécessaires. Il doit obtenir une autorisation d'absence ou de congés payés laissée à la libre discrétion de l'employeur. L'article Lp. 126-13-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie prévoit ces autorisations d'absences. Dorénavant, La salariée qui bénéficie d'une assistance médicale à la procréation a le droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires déterminés par le médecin référent en fonction de la procédure médicale retenue.

Le salarié (marié, pacsé, concubin) a le droit à 3 autorisations d'absences pour ces examens médicaux obligatoires ou pour les actes nécessaires à chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

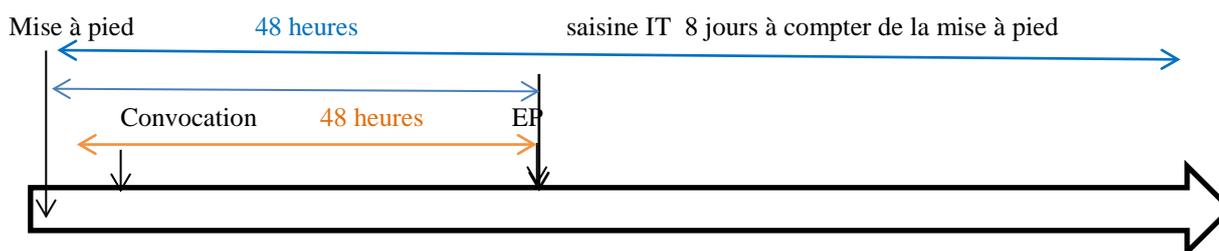
Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et n'impact pas ni les congés, ni les droits légaux ou conventionnels acquis pour le couple au titre de leur ancienneté dans chacune de leur entreprise.



Aménagement de la procédure de licenciement des salariés protégés en cas de mise à pied

En cas de **mise à pied d'un salarié protégés** dans le cadre d'un licenciement, et lorsqu'il **n'existe pas de comité d'entreprise**, la demande d'autorisation de licenciement doit être déposée au plus **tard 8 jours** à compter de la mise à pied. (Article R. 356-6 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie)

La décision d'autorisation ou d'annulation prise par l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Le président du gouvernement dispose d'un **délai de 4 mois à compter** de la décision de l'inspecteur du travail pour se prononcer. (Article R. 354-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie)





C.S.E.I.F.O.P.
Comité Stratégique de l'Emploi, de l'Insertion, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

Présentation du Conseil Stratégique de l'Emploi, de l'Insertion, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (C.S.E.I.F.O.P.)

Le C.S.E.I.F.O.P a été créé dans le but de réunir les différentes institutions afin de rendre plus efficace les politiques publiques, d'améliorer l'efficience et la gouvernance dans le secteur de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelle et ce sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie. Le CSEIFOP reprend notamment l'ensemble des attributions du CCFP (comité consultatif de la formation professionnelle).

Le C.S.E.I.F.O.P est constitué comme tel :

- ✚ Une **commission plénière** dont la configuration est adaptée pour débattre des sujets globaux stratégiques mais également pour faire le bilan des travaux des commissions techniques;
- ✚ **Quatre commissions techniques** (orientation professionnelle, insertion, emploi, observatoire des métiers);
- ✚ Des **commissions techniques ad hoc** constituées par la commission plénière quand une expertise est nécessaire sur une thématique particulière.

Collège	Organisations
Exécutifs	Gouvernement Province Iles Province Nord Province Sud
Partenaires sociaux (représentation paritaire)	Syndicats de salariés représentatifs au niveau Nouvelle-Calédonie Syndicats d'employeurs représentatifs au niveau interprofessionnel
Représentants des acteurs du secteur	3 Chambres consulaires FIAF-NC FOFP-NC Opérateur agréé au titre du service public de l'orientation Représentant des personnes en situation de handicap Service public provincial de placement

Les attributions du C.S.E.I.F.O.P

Dans le domaine de l'emploi, de l'insertion, la formation et l'orientation professionnelle, le CSEIFOP est :

- informé sur la définition et les orientations du secteur sur la base de priorités stratégiques arrêtées par la Conférence des Financeurs afin de les rendre efficaces;
- informé sur la mise en œuvre des politiques publiques et en assurer le suivi et la coordination;
- inclus dans les travaux portant sur les projets de textes en préparation par les institutions;
- tenu de transmettre ses travaux à la conférence des financeurs dans le but d'améliorer le travail en amont;
- tenu de veiller à la mise en réseaux des systèmes d'information pour l'accessibilité du public.





La réforme de l'alternance

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a réformé l'alternance en instaurant le contrat unique d'alternance (CUA) par la loi du pays 2018-21 du 2 octobre 2018.

Ce contrat remplace le contrat d'apprentissage et le contrat de qualification professionnelle depuis le 1^{er} janvier 2019.

- ✚ Ce type de formation permet au bénéficiaire (qui acquiert le statut de salarié au sein de l'entreprise) d'acquérir un enseignement théorique et pratique en alternant les périodes dans le but d'obtenir un diplôme à l'issue de sa formation.
- ✚ Il est accessible à toute personne ayant 16 ans révolus,
- ✚ L'employeur doit être dans une situation économique stable..

L'accès à ce contrat est également ouvert aux entreprises d'intérim sous réserve qu'un tuteur soit désigné à la fois dans l'entreprise d'intérim (employeur) et dans l'entreprise utilisatrice et que chaque mission confiée à l'alternant ait une durée minimale de six mois.

Le contrat de travail est complété d'une convention de formation signée entre le salarié, l'employeur et le centre de formation qui définira dans le détail l'organisation et le contenu du parcours de formation en centre et en entreprise.

- ❖ La durée du contrat est fixée en fonction de la durée du parcours de formation, pour une durée maximale de 4 ans.
- ❖ Une période d'essai de 1 ou 2 mois est prévue.



Toutes les informations relatives sur cette thématique sont disponibles sur le site de la DTE <https://dtenc.gouv.nc>.



Chômage partiel Covid-19, les secteurs durablement touchés par la crise

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a proposé l'instauration de l'allocation chômage Covid-19. Cette allocation était ouverte du 19 mars 2020 au 31 mai 2020 aux entreprises de tous les secteurs remplissant les conditions suivantes :

- ❖ une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires;
- ❖ des pertes d'exploitations;
- ❖ une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation;
- ❖ tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés économiques conséquence liées à la crise covid-19;
- ❖ l'ouverture des frontières extérieures.



Si la situation sanitaire est désormais « stabilisée » en Nouvelle-Calédonie, certains secteurs économiques n'ont pas repris une activité normale et connaissent toujours d'importantes difficultés.

Le Gouvernement souhaite à travers un projet de délibération soutenir les salariés et les entreprises relevant de ces secteurs durablement touchés par la crise Covid-19 en prolongeant, sous une forme spécifique, le dispositif de chômage partiel qui s'intitule « l'allocation de soutien Covid-19 ».

Ainsi, en raison de l'absence de visibilité sur l'évolution de la situation au niveau mondial, ce nouveau dispositif de chômage partiel est prévu pour une durée de 3 mois du 1er juin 2020 jusqu'au 31 août 2020 avec la possibilité de le prolonger pour 3 mois supplémentaires si la situation le justifie, sur étude de dossier.

Les secteurs d'activités durablement impactés par la crise Covid-19 sont définis comme suit (Arrêté n° 2020-945/GNC du 7 juillet 2020)

- Tourisme et évènementiel (hébergement, agences de voyage, transport touristique, loisirs) ;
- Transport aérien ;
- Autres (services aux animaux de compagnie et service de déménagement international).

Toutes les informations relatives au travail sur cette thématique sont disponibles sur le site de la DTE <https://dtenc.gouv.nc>.



Journée de la santé et de la sécurité au travail vers une égalité professionnelle réelle

- ❖ Sur le format des journées santé, sécurité au travail la DTE veut promouvoir cette année l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, en se dotant d'une loi qui enrichira le code du travail.
- ❖ Elle fera l'objet d'un préambule en termes d'information grand public afin que toute personne prenne conscience de la réalité, de la nécessité et de l'enjeu, et l'accueille avec bienveillance et non comme une obligation.

Ainsi pour introduire de manière officielle cette innovation dans le monde du travail calédonien, « l'Égalité Femmes Hommes » sera le thème de la journée de la santé et de la sécurité au travail 2020 en Nouvelle-Calédonie.



Elle se déroulera avant la fin d'année 2020 au CAPS et donnera lieu à la rédaction d'une charte pour l'égalité dans le travail élaborée par les entreprises calédoniennes



Commission paritaire de l'emploi local

I) Qu'est-ce que la Commission paritaire de l'emploi local (CPEL) ?

- ✓ La commission paritaire de l'emploi local composée en nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie, a été instituée par la loi du pays relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local. Adoptée en 2010, cette loi est destinée à protéger, soutenir et promouvoir l'emploi local.
- ✓ Elle a été renforcée par un arrêté n°2019-1853 modifiant le modèle de formulaire de la déclaration d'embauche. Il convient d'introduire dans ce même formulaire les mentions du numéro d'offre d'emploi, la citoyenneté et la durée de résidence en Nouvelle-Calédonie. Ceci porte actualisation des dispositions relatives au soutien, à la promotion et à la protection de l'emploi local.

II) Le principe général de la loi relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local.



Cette loi protège l'accès à un métier donné, pour les citoyens et les personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence. Ces durées de résidence par métiers sont répertoriées dans un tableau des activités professionnelles.

Activité professionnelle	Difficulté de recrutement	Durée de résidence
Ouvrier de plein champ	Aucune difficulté	≥ 10 ans
Comptable	Difficultés	≥ 5 ans
Opticien	Importantes difficultés	≥ 3 ans
Ingénieur méthode	Extrêmes difficultés	< 3 ans

III) Missions



jurisprudence



✓ Accident de travail – Malaise vagal – Cour d'appel, 27 août 2018, n°009

C'est une jurisprudence constante, le fait accidentel est présumé imputable au travail, sauf à l'organisme social ou à l'employeur à rapporter la preuve d'une cause étrangère. La notion d'accident du travail est retenue en cas de malaise survenu aux temps et lieu de travail, même en l'absence de lésions corporelles. Le malaise vagal d'un salarié, affecté au décrassage de la machine à lingoter qui est une opération éprouvante physiquement du fait de la chaleur qui en ressort, constitue un accident de travail dans la mesure où l'employeur ne rapporte pas la preuve d'une cause totalement étrangère.

✓ La visite médicale de reprise – Refus de l'employeur – Cass. Soc, 27 avril 2017, n° 15-16.659 – Sanction en cas de retard ou défaut d'organisation – Cass. Soc, 17 mai 2016, n°14-23.13

Dans le cas où, le salarié remplit les conditions pour bénéficier de la visite de reprise, qu'il en fait la demande à son employeur et que celui-ci refuse, alors, ce refus peut s'analyser en licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur a l'obligation d'organiser la visite de reprise, à défaut il manque à son obligation de sécurité et peut être condamné à verser au salarié une indemnisation si celui-ci démontre que cela lui a causé un préjudice.

✓ Harcèlement moral – Conditions – Tribunal du travail de Nouméa, 23 mai 2017, n°17/163

Le harcèlement moral suppose l'existence d'actes volontaires répétitifs et blâmables que le salarié doit lui-même établir. Le salarié doit rapporter la preuve d'agissements répétés qui ont eu pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale, ou encore de compromettre son avenir professionnel. Outre, cette condition, les preuves apportées par le salarié doivent être avérées et les témoignages se doivent d'être objectifs, sans quoi les agissements ne pourront être qualifiés de harcèlement moral.

✓ Harcèlement sexuel – Accusation et mauvaise foi – Cour d'appel, 29 décembre 2015, n°16/00062

L'article Lp. 115-5 prévoit que toute rupture du contrat de travail, toutes dispositions ou actes contraires à l'article Lp. 115-4 est nul, qu'il est déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement sexuel ne peut être licencié sauf mauvaise foi. Il est admis que la mauvaise foi ne peut résulter du simple fait que les actes dénoncés ne sont pas établis. De plus si l'employeur ne prouve pas que les faits sont inexacts, la mauvaise foi ne peut être caractérisée et retenue, et le salarié reste sous la protection de Lp. 115-5.

✓ Liberté d'expression – Facebook – Tribunal du travail de Nouméa, 8 janvier 2019, n°19/006

Un employeur qui souhaite rompre un contrat de travail, pour faute, doit énoncer dans la lettre de licenciement le ou les motifs. Ceux-ci doivent être précis et matériellement vérifiables. Il incombe à l'employeur de produire les preuves qui doivent être obtenues dans le respect de la vie privée du salarié. Des messages provenant de la boîte mail personnelle via la messagerie du réseau social Facebook du salarié seront écartés des débats et des preuves en ce que leur production en justice porte atteinte au secret des correspondances. Le licenciement effectué sur la base de la boîte mail personnelle du salarié sera déclaré sans cause réelle et sérieuse.

✓ Salaire: Retenue – Contravention – Tribunal du travail, 22 janvier 2019, n°19/019

L'employeur ne peut procéder à une retenue de salaire d'un salarié, même en cas de faute de la part de celui-ci. Le fait pour un salarié d'avoir commis une infraction au code de la route avec un véhicule de service qui a entraîné une amende de 15000f CFP ne peut se voir retenir cette somme sur son salaire. L'employeur sera tenu au remboursement de cette retenue de salaire si elle a lieu.



Réalisez vos dépôts et demande en ligne....

www.dtenc.gouv.nc



The screenshot shows the website interface for the Direction du Travail et de l'Emploi (DTE) of the Government of New Caledonia. The main navigation bar includes links for 'VOS DROITS et obligations', 'ACTIONS et contributions', 'RÈGLEMENTATION du travail', 'DÉMARCHES et formulaires', 'PUBLICATIONS fiches et bilans', 'EMPLOI GOUVNC Déposez vos offres', and 'TELESERVICES du gouvernement'. The 'Démarches en ligne' page features a search filter on the left and a list of services on the right, including 'Simuler son salaire de fonctionnaire ou agent public', 'S'inscrire aux concours de la fonction publique', 'Déposer et voir les offres d'emploi', 'Dépôts des accords de branche, interprofessionnels et interentreprises', 'Dépôts des accords d'entreprise', 'Demander une médaille d'honneur du travail', 'Déclaration des travailleurs handicapés', and 'Demander une admission au bénéfice du chômage partiel'. A prominent 'TELESERVICES du gouvernement' banner with a 'Cliquer ici' button is also visible.



Vos droits et obligations



Actions et contributions



Règlementation



Démarches et formulaires



Publications, fiches et bilans

Rédaction et édition	Bref social #4 – Septembre 2020
Equipe de rédaction	C. Racle, A. Vulcan, C. Ureguei, J. Decillia, T. Xozame, P. Dimaggio, W. Kaloie,
Pilotage	A Vulcan, C. Racle
Conception / PAO	P. Petaguet
Relecture	S. Papin, P. Petaguet
Directrice de publication	M. Bonal Turaud

Service en ligne disponible sur le site internet de la direction du travail et de l'emploi



Vous cherchez un emploi



Consulter librement toutes les offres d'emploi



Trouvez l'offre qui vous correspond

www.emploi.gouv.nc



Vous souhaitez recruter



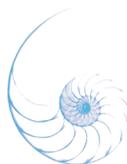
Laissez vous guider pour déposer une offre simple et gratuite



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



Ce site institutionnel est un service qui permet à l'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 branche sur le site internet de la direction du travail et de l'emploi

www.dtenc.gouv.nc