

Loi n° 2011-4

Travaux préparatoires :

- Avis n° 385402 du Conseil d'Etat, rendu le 5 juillet 2011
- Avis du conseil économique et social, en date du 26 mai 2011
- Avis du gouvernement, en date du 26 avril 2011
- Avis de la commission consultative du travail, en date du 26 avril 2011
- Avis du conseil du dialogue social, en date du 7 juin 2011
- Avis du haut conseil des sports, en date du 1^{er} octobre 2010
- Proposition de loi du pays n° 7 du 19 avril 2011 déposée par MM. Gay et Naturel
- Rapport n° 57 du 23 septembre 2011 des commissions des sports et du travail et de la formation professionnelle
- Rapport de M. Gay, rapporteur de la loi du pays, en date du 26 septembre 2011 (+ 8 amendements)
- Adoption en date du 28 septembre 2011.

Loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail

Après avis du conseil économique et social,

Le congrès a adopté,

Le haut-commissaire de la République promulgue la loi du pays dont la teneur suit :

Article 1^{er} : Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est ainsi modifié :

I/ L'intitulé du chapitre III du titre I du livre I est remplacé par l'intitulé suivant :

**« Chapitre III
Relations de travail**

II/ L'article Lp. 113-1 devient l'article Lp. 116-1.

III/ Les dispositions du chapitre III du titre I du livre I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« **Article Lp. 113-1 :** Tout salarié a droit à des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence. Toute personne a le devoir de contribuer, par son comportement, au respect de ce droit.

Article Lp. 113-2 : L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs qu'il emploie des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence.

Article Lp. 113-3 : Le fait pour un salarié de méconnaître les dispositions prévues à l'article Lp. 113-1 est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article Lp. 113-4 : Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article Lp. 113-2, l'employeur peut, de sa propre initiative, élaborer un plan pour la qualité des relations de travail qui comprend :

- 1° Un diagnostic écrit sur les relations de travail établi notamment après un audit ou une enquête réalisé dans l'entreprise.

- 2° Un programme d'action prévoyant notamment des mesures de sensibilisation, de formation et d'amélioration de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Le plan peut prévoir des sanctions disciplinaires qui sont alors portées au règlement intérieur par modification de ce dernier.

A la seule demande du médecin du travail, ou à la demande conjointe du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, de l'ensemble des délégués du personnel, l'employeur initie la procédure d'élaboration du plan pour la qualité des relations de travail, dans un délai de deux mois.

Article Lp. 113-5 : Le plan pour la qualité des relations de travail est soumis à l'avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Le contenu du plan pour la qualité des relations de travail est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans l'entreprise.

Article Lp. 113-6 : L'employeur met en œuvre les dispositions du plan pour la qualité des relations de travail.

Article Lp. 113-7 : En cas de non-respect par l'employeur des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article Lp. 113-4 et à l'article Lp. 113-6, l'inspecteur ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour y remédier, dans le délai et dans les formes prévus par délibération.

A l'échéance du terme de la mise en demeure, l'employeur qui ne satisfait toujours pas aux obligations définies au dernier alinéa de l'article Lp. 113-4 et à l'article Lp. 113-6 est astreint par décision motivée de l'autorité administrative, à une pénalité dont le montant, qui ne peut excéder 500 000 F CFP, est fixé en fonction des motifs de sa défaillance quant au respect de ses obligations. ».

Article 2 : Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est ainsi modifié :

Au titre I du livre I, il est inséré un chapitre IV ainsi rédigé :

**« Chapitre IV
Harcèlement moral au travail**

Article Lp. 114-1 : Sont constitutifs de harcèlement moral et interdits les agissements répétés à l'encontre d'une personne, ayant pour objet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice des dispositions du titre III du livre I du code du travail en application desquelles l'employeur détient un pouvoir de direction et de sanction, dans l'exercice normal de son pouvoir disciplinaire.

Article Lp. 114-2 : L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article Lp. 114-3 : Une procédure de médiation peut être demandée par toute personne s'estimant victime d'agissements de harcèlement moral ou par toute personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Article Lp. 114-4 : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné sur de tels actes ou les avoir relatés.

Article Lp. 114-5 : Toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire à l'article Lp. 114-4 est nul.

Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. L'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu durant la période couverte par la nullité.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution de son contrat de travail, le juge lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article Lp. 122-27.

Article Lp. 114-6 : Le fait pour un salarié de procéder à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article Lp. 114-7 : En cas de litige sur l'application des articles Lp. 114-1 à Lp. 114-6, le juge, à qui il appartient d'apprécier l'existence d'un harcèlement moral, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.

Article Lp. 114-8 : Les agissements de harcèlement moral ouvrent droit pour la victime, à des dommages et intérêts. ».

Article 3 : Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est ainsi modifié :

Au titre I du livre I, il est inséré un chapitre V ainsi rédigé :

**« Chapitre V
Harcèlement sexuel au travail**

Article Lp. 115-1 : Est constitutif de harcèlement sexuel et interdit tout agissement exercé contre la volonté d'une personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Article Lp. 115-2 : L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir tout agissement de harcèlement sexuel.

Article Lp. 115-3 : Une procédure de médiation peut être demandée par toute personne s'estimant victime d'agissements de harcèlement sexuel ou par toute personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Article Lp. 115-4 : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir un agissement de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné d'un tel acte ou pour l'avoir relaté.

Article Lp. 115-5 : Toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire à l'article Lp. 115-4 est nul.

Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. L'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu durant la période couverte par la nullité.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution de son contrat de travail, le juge lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article Lp. 122-27.

Article Lp. 115-6 : Le fait pour un salarié de procéder à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article Lp. 115-7 : En cas de litige sur l'application des articles Lp. 115-1 à Lp. 115-6, le juge, à qui il appartient d'apprécier l'existence d'un harcèlement sexuel, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.

Article Lp. 115-8 : Un agissement de harcèlement sexuel ouvre droit pour la victime, à des dommages et intérêts. »

Article 4 : Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est ainsi modifié :

I/ Au titre I du livre I, il est inséré un chapitre VI ainsi rédigé :

**« Chapitre VI
Dispositions pénales »**

II/ Il est ajouté les articles suivants :

« **Article Lp. 116-2 :** Les faits de harcèlement moral, définis à l'article Lp. 114-1, sont punis d'un an d'emprisonnement et de 1 789 976 F CFP d'amende.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article Lp. 116-3 : Les faits de harcèlement sexuel, définis à l'article Lp. 115-1, sont punis d'un an d'emprisonnement et de 1 789 976 F CFP d'amende.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

III/ Les dispositions de l'article Lp. 131-3 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« **Article Lp. 131-3 :** Le règlement intérieur rappelle :

- 1° les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, définies aux articles Lp. 132-3 à Lp. 132-5 ou, le cas échéant, par la convention collective applicable ;
- 2° les dispositions relatives aux relations de travail définies à l'article Lp. 113-1 ;
- 3° les dispositions relatives à l'interdiction des harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code. ».

La présente loi sera exécutée comme loi du pays.

Fait à Nouméa, le 17 octobre 2011

Par le haut-commissaire de la République,
ALBERT DUPUY

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
HAROLD MARTIN

Loi n° 2011-5

Travaux préparatoires :

- Avis n° 384615 du Conseil d'Etat, rendu le 23 novembre 2010
- Avis du conseil économique et social, en date du 29 octobre 2010
- Avis de la commission consultative du travail, en date du 5 août 2010
- Rapport du gouvernement n° 3040-88/GNC/SG2010 du 21 décembre 2010
- Arrêté du gouvernement n° 2010-4875/GNC du 21 décembre 2010 portant projet de loi du pays
- Rapport n° 53 du 21 septembre 2011 de la commission du travail et de la formation professionnelle
- Rapport de Mme Daly, rapporteur de la loi du pays, en date du 23 septembre 2011
- Adoption en date du 28 septembre 2011.

Loi du pays n° 2011-6 du 17 octobre 2011 portant validation des actes pris en application des articles 1^{er} et 2 de la délibération n° 116/CP du 26 mai 2003 relative à la régulation des importations de viandes et abats en Nouvelle-Calédonie

Après avis du conseil économique et social,

Le congrès a adopté,

Le haut-commissaire de la République promulgue la loi du pays dont la teneur suit :

Article unique : Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, les actes réglementaires et individuels pris en application des articles 1^{er} et 2 de la délibération n° 116/CP du 26 mai 2003 relative à la régulation des importations de viandes et abats en Nouvelle-Calédonie sont validés en tant que leur légalité serait contestée par le moyen tiré de ce que l'exclusivité que ces dispositions confèrent à l'office de commercialisation et d'entreposage frigorifique pour importer des viandes et abats des espèces bovines, porcines, ovines, caprines, chevalines et cervidés porterait au principe de liberté du commerce et de l'industrie une atteinte excessive qui ne serait pas justifiée par un motif d'intérêt général suffisant.

La présente loi sera exécutée comme loi du pays.

Fait à Nouméa, le 17 octobre 2011

Par le haut-commissaire de la République,
ALBERT DUPUY

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
HAROLD MARTIN

Loi n° 2011-6

Travaux préparatoires :

- Avis n° 385.479 du Conseil d'Etat, rendu le 12 juillet 2011
- Avis du conseil économique et social, en date du 7 juillet 2011
- Rapport du gouvernement n° 3040-26/GNC/SG2011 du 26 juillet 2011
- Arrêté du gouvernement n° 2011-1523/GNC du 26 juillet 2011 portant projet de loi du pays
- Rapport n° 54 du 21 septembre 2011 de la commission de l'agriculture et de la pêche
- Rapport de M. Vittori, rapporteur de la loi du pays, en date du 26 septembre 2011
- Adoption en date du 28 septembre 2011.