

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.