

2016

- Avis du Conseil d'Etat n° 392.168 des 24 et 26 octobre 2016
- Rapport du gouvernement n° 110/GNC du 15.11.2016
- Rapport n° 6 du 5 janvier 2017 de la commission du travail et de la formation professionnelle
- Rapport spécial de Mme Henriette Tidjine-Hmaé du 18 février 2017
- Dépôt de deux amendements
- Adoption en date du 27 février 2017

Loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 relative au congé pour permanence syndicale et à la contribution patronale pour le financement du dialogue social

Le congrès de la Nouvelle-Calédonie,
Le haut-commissaire de la République promulgue la loi du pays dont la teneur suit,

Article unique : Le code du travail est ainsi modifié :

I/ Au chapitre III du titre II du livre I^{er}, il est inséré un article Lp. 123-2-1 ainsi rédigé :

« Article Lp. 123-2-1 : Un contrat à durée déterminée peut également être conclu :

- 1° Pour le recrutement d'un permanent syndical au sens de l'article Lp. 321-21 ;
- 2° Pour assurer le remplacement d'un salarié placé en congé pour permanence syndicale.

La durée du contrat ne peut excéder quatre ans, y compris les renouvellements ».

II/ Les dispositions du deuxième alinéa de l'article Lp. 124-1, sont remplacées par les dispositions suivantes : « Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre du portage salarial tel que défini à l'article Lp. 615-1 ni à la mise à disposition auprès des organisations syndicales prévue par l'article Lp. 321-21 ».

III/ Les dispositions de l'article Lp. 211-2 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du chapitre I^{er} du titre III du présent livre, relatives au repos hebdomadaire, celles de la section 10 du chapitre II du titre IV relatives au congé pour permanence syndicale, ainsi que celles du titre VI relatives à la santé et à la sécurité, ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs ».

IV/ Il est créé une dixième section au chapitre II du titre IV du livre II ainsi rédigée :

« Section 10 : Congé pour permanence syndicale »

« Article Lp. 242-65 : Dans les entreprises de 50 salariés et plus, tout salarié a droit, dans les conditions prévues par la présente section, à un congé pour permanence syndicale dont la durée est fixée par délibération du congrès.

Article Lp. 242-66 : Le congé pour permanence syndicale peut être refusé par l'employeur lorsque le nombre de salariés de l'entreprise bénéficiant de ce congé durant l'année en cours, a atteint la proportion suivante :

- Entre 50 et 100 salariés : un bénéficiaire ;
- Entre 101 et 200 salariés : deux bénéficiaires ;
- Entre 201 et 300 salariés : trois bénéficiaires ;
- Entre 301 et 700 salariés : quatre bénéficiaires ;
- Entre 701 salariés et plus : six bénéficiaires.

Article Lp. 242-67 : Le droit à congé pour permanence syndicale est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par délibération du congrès.

Article Lp. 242-68 : Le salarié informe par écrit son employeur de la date de départ qu'il a choisie ainsi que de la durée de ce congé.

La demande de congé initiale ou de renouvellement est accompagnée du courrier d'engagement de recrutement du salarié comme permanent syndical qui mentionne la durée d'engagement.

Article Lp. 242-69 : L'employeur a la faculté de différer le départ en congé pour permanence syndicale dans une limite de six mois à compter de la demande écrite du salarié prévue à l'article Lp. 242-68.

Article Lp. 242-70 : Avant le terme de son congé pour permanence syndicale, le salarié informe son employeur de son intention, soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail dans les conditions prévues par délibération du congrès.

Lorsque le salarié décide de démissionner, il est dispensé d'exécuter le préavis auquel il est tenu et de verser une indemnité de rupture à son employeur pour compenser la non-exécution du préavis.

Article Lp. 242-71 : Le congé pour permanence syndicale entraîne la suspension du contrat de travail.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Article Lp. 242-72 : La durée du congé pour permanence syndicale est prise en compte à 75% dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

A son retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant son congé pour permanence syndicale ».

V/ Les dispositions du deuxième alinéa de l'article Lp. 311-1 sont remplacées par les dispositions suivantes : « Les dispositions de la section 5 du chapitre I^{er} du titre II relatives aux ressources et moyens ainsi que celles des chapitres I et II du titre VI du présent livre ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs ».