

Loi du pays n° 2014-9 du 18 février 2014
relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel
dans le secteur public

Historique :

Créée par :	<i>Loi du pays n° 2014-9 du 18 février 2014 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public</i>	<i>JONC du 25 février 2014</i> <i>page 2026</i>
Modifiée par	<i>Loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie</i>	<i>JONC du 20 mai 2021</i> <i>page 8227</i>
Modifiée par	<i>Loi du pays n° 2023-10 du 4 septembre 2023 portant diverses mesures en matière de fonction publique</i>	<i>JONC du 12 septembre 2023</i> <i>page 18865</i>

Chapitre I^{er}
Les relations de travail dans le service

Article 1^{er}

Modifié par la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021, article 2

Les prescriptions de la présente loi du pays relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public s'appliquent à tous les agents employés au sein des services ou directions de la Nouvelle-Calédonie ou de ses institutions, des provinces, des communes ainsi que de leurs établissements publics, des syndicats mixtes et des établissements publics de coopération intercommunale, au titre des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie pour ces derniers et au titre des principes fondamentaux du droit du travail pour les agents de la Nouvelle-Calédonie et des communes qui relèvent du droit privé.

Tout agent exerçant ses fonctions dans le secteur public a droit à des relations et conditions 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 2

Les employeurs mentionnés à l'article 1^{er} prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer aux agents qu'ils emploient des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence.

Article 3

Le fait pour tout agent de méconnaître les dispositions prévues à l'article 1^{er} est passible d'une sanction disciplinaire dans les conditions du droit applicable à l'agent considéré.

Article 4

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 2, l'employeur élabore un plan pour la qualité des relations de travail dans le service, qui comprend :

- le diagnostic écrit annuel des relations de travail dans le service établi après enquête réalisée dans le service ;
- le programme de mesures de sensibilisation, de formation et d'amélioration de l'organisation du service propre à garantir la bonne application de l'article 1^{er}.

A la demande du médecin du travail ou des instances compétentes en matière de représentation du personnel, l'employeur initie la procédure d'élaboration du plan pour la qualité des relations de travail, dans un délai de deux mois.

Le plan pour la qualité des relations de travail est approuvé selon les modalités déterminées par l'employeur.

Article 5

Le plan pour la qualité des relations de travail dans le service est soumis à l'avis des instances compétentes en matière de représentation du personnel.

Article 6

L'employeur met en œuvre les dispositions du plan pour la qualité des relations de travail dans le service.

Article 7

La protection fonctionnelle assurée dans les conditions mentionnées à l'article 26 est applicable à l'ensemble des personnels mentionnés à l'article 1^{er} au titre des agissements ou des comportements portant atteinte aux droits énoncés à son second alinéa.

Chapitre 2 Harcèlement moral dans le secteur public

Article 8

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.

Article 9

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir et, le cas échéant, de faire cesser les agissements de harcèlement moral dans son service.

Article 10

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 11

Aucun agent, aucune personne en formation ou en stage, ne peut être sanctionné, suspendu ou révoqué 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, pour avoir témoigné sur de tels actes les avoir relatés, ou pour avoir formé un recours hiérarchique ou juridictionnel visant à les faire cesser.

Article 12

Toute décision disciplinaire, toute rupture de contrat, tout refus de titularisation, toute disposition ou tout acte contraire à l'article 11 est nul. Dans ce cas, la réintégration de l'agent dans sa situation antérieure est de droit et l'agent est regardé comme si elle n'avait pas cessé. Il a droit à l'intégralité de sa rémunération.

Lorsque l'agent décide de mettre un terme à ses fonctions, le juge lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux rémunérations des six derniers mois.

Article 13

Le fait pour un agent de procéder à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire dans les conditions du droit commun applicable à l'agent considéré.

Article 14

En cas de litige sur l'application des articles 8 à 13, 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 15

Les agissements de harcèlement moral ouvrent droit pour la victime à des dommages et intérêts.

Chapitre 3 Harcèlement sexuel dans le secteur public

Article 16

Aucun agent public ne doit subir les faits :

a) soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article 17

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir et de faire cesser tout agissement de harcèlement sexuel dans son service.

Article 18

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 19

Aucun agent, aucune personne en formation ou en stage, ne peut être sanctionné, suspendu ou révoqué 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, pour avoir témoigné d'un tel acte ou pour l'avoir relaté ou pour avoir formé un recours hiérarchique ou juridictionnel visant à le faire cesser.

Article 20

Toute décision disciplinaire, toute rupture de contrat, tout refus de titularisation, toute disposition ou tout acte contraire à l'article 19 est nul.

Dans ce cas, la réintégration de l'agent dans sa situation antérieure est de droit et l'agent est regardé comme si elle n'avait pas cessé. Il a droit à l'intégralité de sa rémunération.

Article 21

Le fait pour un agent de procéder à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire dans les conditions du droit applicable à l'agent considéré.

Article 22

En cas de litige sur l'application des articles 16 à 21, 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 23

Un agissement de harcèlement sexuel ouvre droit pour la victime à des dommages et intérêts.

Chapitre 4 Dispositions pénales

Article 24

Les faits de harcèlement moral définis à l'article 8 sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 3 579 952 F CFP d'amende.

La juridiction peut également ordonner, à titre 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 25

Les faits de harcèlement sexuel définis à l'article 16 sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 3 579 952 F CFP d'amende.

La juridiction peut également ordonner, à titre 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.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 5 369 850 F CFP d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° sur un mineur de quinze ans ;
- 3° sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Chapitre 5

Dispositions générales

Section unique

La protection fonctionnelle des agents du secteur public

Article 26

Modifié par la loi du pays n° 2023-10 du 4 septembre 2023, art. 5

Les fonctionnaires ou agents bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire ou un agent a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires ou les agents contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou des attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Chapitre 6

Dispositions finales

Article 27

Les modalités d'application de la présente loi du pays sont fixées, en tant que de besoin, par arrêtés du gouvernement.