AVIS n° 03/2024
du 16 février 2024
concernant le projet de loi de pays portant diverses dispositions relatives au droit du travail et de la protection sociale

Présenté par la la CEETF[1] et la CSPS[2] :
Les présidents CSPS et CEETF :
Monsieur Jean SAUSSAY et madame Corinne QUINTY
Les rapporteurs CEETF et CSPS :
Monsieur Jean SAUSSAY et madame Corinne QUINTY

Dossier suivi par :
Madame Aurore BOUGET, chargée d'études juridiques, et Laetitia MORVILLE, secrétaire.

[1] *CEETF: commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation*
[2] *CSPS : commission de la santé et de la protection sociale*

Conformément aux textes régissant le conseil économique social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie, ce dernier a été saisi par lettre en date du 18 janvier 2024 par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, d'un projet de loi de pays portant diverses dispositions relatives au droit du travail et de la protection sociale, selon la procédure normale.

La commission de la santé et de la protection sociale ainsi que celle de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation, en charge du dossier, ont auditionné les représentantes et représentants du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, les services et les actrices et acteurs concernés par ce sujet (cf. document annexe).

L'ensemble des contributions a apporté un précieux concours aux travaux des commissions dont les conclusions vous sont présentées dans l'avis ci-après.

Avis n° 03/2024

I – PRÉSENTATION DE LA SAISINE

Le code du travail applicable en Nouvelle-Calédonie, nécessite de nombreuses évolutions et ajustements notamment en termes de traitement égalitaire entre les hommes et les femmes.

En 2018, le plan de santé "*Do Kamo, Être Epanoui!*" a également posé la ligne directrice au sujet de l'importance des 1000 premiers jours de vie de l'enfant, devenu un enjeu de santé publique. La loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 26 mai 2023, a relancé la dynamique pour trouver un réel équilibre entre eux et asseoir l'importance de la présence des deux parents auprès de l'enfant. Elle a posé des bases qui ont nécessité, toutefois, quelques améliorations.

C'est pourquoi il est nécessaire de prévoir certaines modifications des dispositions, pour concrétiser les actions initiées, à travers ce projet de loi de pays portant diverses dispositions relatives au droit du travail et de la protection sociale.

Sur les dernières années, plusieurs changements sont intervenus, ce qui explique que ce projet de loi du pays balaie un certain nombre d'axes, allant des congés de maternité et de paternité ou de second parent, à la retraite, aux congés de responsabilités coutumières et des modalités d'indemnisation en matière de protection sociale.

Tel est l'objet de la présente saisine soumise à l'avis du conseil économique, social et environnemental selon la **procédure normale**.

II – OBSERVATIONS ET PROPOSITIONS

Le projet de loi de pays porté à l'attention des conseillers est organisé en deux titres dont le premier est découpé en six chapitres.

I. Analyse des articles en matière de droit du travail

En premier lieu, dans le titre 1er relatif aux dispositions sur le droit du travail, l'article 1er prévoit la modification des dispositions du code du travail ainsi que du régime social des indemnités journalières.

- **Sur les dispositions relatives à la notification d'actes administratifs**

L'article 2, du chapitre I, intègre la voie dématérialisée dorénavant dans la notification d'actes par l'autorité administrative qui se fera désormais par tous moyens. Ainsi, l'article Lp. 122-18 du code du travail sera fondé désormais sur la preuve, par tout moyen également, de l'envoi et de la réception du document par tout moyen approprié.

Les conseillers relèvent la justesse de la prise en compte de l'évolution de la voie dématérialisée et de son intérêt. Mais il faudra encadrer les modalités de réception et notification d'actes par ce biais.

Recommandation n°1 : prévoir l'encadrement des modalités entourant la notification d'actes administratifs par la voie dématérialisée.

- **Sur les dispositions relatives à la maternité**

L'article 3, du chapitre II, prévoit désormais la possibilité de morcellement du reliquat de congé maternité par la mère dès lors qu'elle n'aura pas pu aller à son terme. La salariée pourra bénéficier de ces jours de congés non pris jusqu'aux deux ans et neuf mois de l'enfant.

Toutefois, cet article vise la modification de l'article Lp. 126-13-2 du code du travail applicable en Nouvelle-Calédonie, créé par la loi du pays n°2023-3 du 26 mai 2023. Mais cet article dispose expressément que :
"*Lorsque les séances de préparation à la naissance et à la parentalité ne peuvent avoir lieu en dehors des temps de travail, des autorisations d'absence peuvent être accordées par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.*"

L'article à modifier est en réalité le Lp. 126-13-4 du même code, qui dispose que :
" *La salariée peut bénéficier du reliquat de ses congés maternité dans les deux ans et neuf mois qui suivent la naissance de l'enfant. Une délibération du congrès détermine les modalités d'application du présent article.*"

Recommandation n° 2 : changer la référence à l'article 3 du chapitre II relatif aux dispositions relatives au congé de maternité en modifiant l'article Lp. 126-13-4 du code du travail applicable en Nouvelle-Calédonie dans les mêmes termes.

Les conseillers relèvent que le morcellement du congé maternité semble intéressant.

Par ailleurs, sur la base des recommandations relatives aux 1000 premiers jours de l'enfant du plan de santé "*Do Kamo, Être Épanoui!*", une inquiétude semble émerger avec une réflexion sociétale concernant la reprise de l'activité salariale avant les trois premiers mois de l'enfant. Il faut prendre en compte que physiologiquement, il faut au minimum six semaines pour qu'une mère puisse se remettre de l'accouchement. Dans ce sens, le code du travail interdit à l'employeur de faire travailler une salariée durant ces six semaines post partum sous peine de sanction pénale.[3]

Les articles 4, 5, 6 et 7, chapitre III, de l'avant projet de loi de pays concernent les dispositions relatives à l'allaitement.

L'article 4 complète l'article Lp. 126-18 qui prévoit le bénéfice d'une heure par jour dédiée à l'allaitement pendant les heures de travail de la salariée durant un an après la naissance de l'enfant. Dorénavant, ce temps d'allaitement sera comptabilisé en heure effective, rémunérée, de travail. La délibération jointe au projet de loi de pays sus indiquée encadre le bénéfice de cette heure d'allaitement par la remise d'un certificat médical attestant l'allaitement de la salariée à son employeur. Celui-ci devra être renouvelé aux troisième et sixième mois suite à la reprise du travail par la salariée.

L'assemblée souligne l'avancée de la prise en compte rémunérée de l'allaitement pendant le temps de travail et qu'il s'agissait, également, d'une recommandation du CESE-NC présente dans la contribution n°01/2023 sur l'égalité professionnelle hommes-femmes[4].

Lors des auditions, il a été suggéré la mise en place d'un congé d'allaitement dans des cas spécifiques et encadrés, sous justificatif médical. En effet, certains enfants ont des problématiques (intolérance au lactose, refus du biberon …). Ainsi, ce congé d'allaitement maternelle, pris de manière exceptionnelle, pourrait servir à prolonger les congés de maternité déjà en place. Quatre semaines en plus de celui-ci pourrait être proposé pour les mères en allaitement exclusif.

Les conseillers rappellent, à l'instar de la contribution du CESE-NC, l'intérêt de la mise en place d'un congé d'allaitement.[5]

---

[3] Article Lp. 126-17 du code du travail applicable en Nouvelle-Calédonie

[4] Contribution n°01/2023 du 15 juin 2023 sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, un enjeu pour la Nouvelle-Calédonie de demain - Recommandation n° 40 - page 24

[5] Contribution n°01/2023 du 15 juin 2023 sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, un enjeu pour la Nouvelle-Calédonie de demain - Recommandation n° 41 - page 24

Recommandation n°3 : prévoir la mise en place d'un congé exceptionnel d'allaitement sous conditions médicales.

L'article 5 du même chapitre liste quant à lui expressément les cas d'allaitement sur le lieu de travail, donnant le choix à la salariée du mode d'allaitement, à savoir :

- permettre à la salariée de tirer son lait, sur le lieu de travail dans les conditions d'hygiène et de sécurité ;
- permettre à la salariée l'allaitement de son enfant sur son lieu de travail dans un lieu mis à disposition par l'employeur ;
- permettre à l'employeur d'autoriser l'absence de la salariée pour allaiter son enfant par l'accord d'une réduction journalière équivalente.

Les articles 6 et 7 précisent les modalités de mise en place de l'allaitement sur le lieu de travail, qui seront fixées par le règlement intérieur de l'entreprise prenant en compte les capacités réelles de l'employeur et des contraintes potentielles afférentes au lieu, au secteur et à la sécurité.

L'article 4 de la délibération accompagnant le projet de loi de pays susvisé encadre la mise à disposition d'un espace permettant de favoriser l'allaitement par expression du lait maternel, à savoir qu'il devra être "c*onvenablement éclairé et aéré, tenu en état constant de propreté, doté d'un siège confortable à proximité d'une surface plane et stable ; pourvu d'une prise de courant ; à proximité d'un lavabo et d'un réfrigérateur et muni d'un verrou à la porte et de parois opaques*".

Le CESE-NC a conscience de la nécessité de mettre en place ces dispositions. Toutefois, devant l'ensemble de ces critères cumulatifs prévus dans la délibération jointe en matière d'expression du lait maternel sur le lieu de travail, une difficulté peut apparaître, à savoir celle de la possibilité de la part de chaque employeur de pouvoir mettre en œuvre ces dispositions, notamment lorsque les locaux ne le permettent pas.

Recommandation n°4 : intégrer à l'article 4 de la délibération la possibilité d'adapter ces critères cumulatifs à la réalité de chaque entreprises, dans le cas où elles ne pourraient tous les remplir.

Suite aux auditions, les conseillers font ressortir l'éventualité de concevoir une proposition de congé exceptionnel concernant l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Le processus réglementaire autour de l'IVG requiert au préalable deux premières consultations, avec un délai de réflexion et des discussions autour des différentes options avant l'interruption de la grossesse. Une autre consultation est prévue après l'intervention intégrant à nouveau, des discussions, ainsi que la prise en compte de la détresse de la patiente.

A l'heure actuelle les personnes ayant recours à l'IVG doivent prendre des congés personnels ou de maladie. De plus, les sages-femmes ne sont pas compétentes en la matière pour délivrer un certificat médical et doivent envoyer la personne chez des confrères médecins, ce qui ajoute un stress pour la patiente devant à nouveau décrire sa situation. Il faut tenir compte de la détresse importante des salariées, ce qui nécessite un besoin réel de repos autour de l'IVG. La proposition soulevée était donc celle d'un congé exceptionnel de cinq jours autour de l'IVG, ou post IVG, afin que la salariée se remette.

L'institution évoque toutefois une problématique dans le processus suggéré sur la prise de ce congé exceptionnel. En effet, l'employeur pour accorder un congé exceptionnel, voudra un justificatif. Sans motif indiqué, des difficultés seront soulevées sur le fait que la salariée ayant eu recours à l'IVG ne souhaite pas le dévoiler en tant que motif justifiant le congé, et que, l'employeur ne disposant pas des éléments de justification, puisse refuser ce congé. Ainsi, l'encadrement sera à déterminer, pour éviter les dérives potentielles, tout en respectant la situation délicate et intimiste de la salariée.

Recommandation n°5 : envisager de créer un congé pour les personnes ayant recours à l'IVG et encadrer ses modalités d'application.

- **<u>sur les dispositions relatives au congé pour responsabilités coutumières</u>**

Avant les propositions de modifications de ce projet de loi de pays, l'autorité compétente chargée d'établir la liste nominative des personnes pouvant bénéficier des congés pour responsabilités coutumières était la Direction de la Gestion et de la Réglementation des Affaires Coutumières (DGRAC).

Ainsi, l'article 8 du chapitre IV prévoit que ce soit dorénavant les conseils coutumiers qui proposent cette liste nominative.

Les conseillers observent qu'il faut porter une attention particulière aux critères à retenir quant au choix des personnes qui bénéficieront de ces congés pour responsabilités coutumières, qui varient selon les régions et les coutumes. Il faudra notamment lister les fêtes coutumières qui entreront dans le cadre de ces dernières.
La problématique actuelle provient du fait que les personnes qui s'occupent de ces responsabilités coutumières, souvent, ne sont pas forcément désignées ou listées et doivent prendre des congés personnellement, du fait qu'ils ne peuvent bénéficier de ces congés pour responsabilités coutumières. Il faudra par ailleurs porter une attention particulière au fait d'écarter toute discrimination potentielle.

Recommandation n°6 : encadrer les critères de prise de congé pour responsabilité coutumières et lister les événements de nature coutumières entrant dans le champ de ces derniers.

- **<u>sur les dispositions relatives à la mise à la retraite</u>**

L'article Lp. 122-42 du code du travail applicable en Nouvelle-Calédonie prévoit que, "*la mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 60 ans au moins et qui réunit les conditions nécessaires à la liquidation de ses droits sans abattement à la retraite complémentaire ou ayant atteint l'âge de 65 ans. Ces conditions s'apprécient à la date de la notification de la décision de l'employeur*."

L'article 9 du chapitre V, est une mise en conformité et modifie l'article Lp. 122-42 afin de tenir compte de la modification de l'âge de départ à la retraite prévue par la délibération n°59/CP du 24 février 2022, de 60 à 62 ans pour les salariés réunissant les conditions nécessaires. Ainsi, la base sera déterminée par la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

L'assemblée soulève que la modification de cet article n'a trait qu'à l'âge déterminé par la branche susvisée pour l'âge de départ à retraite. Ce changement ne vise pas la référence concernant l'âge de 65 ans pour la mise à la retraite par l'employeur.

Afin de suivre ce schéma de cohérence, les conseillers relèvent que, s'il faut tenir compte de la modification de la base, il serait utile de modifier cette disposition dans son ensemble. En effet, ils suggèrent de changer la référence relative à l'âge de 65 ans où l'employeur pourrait mettre un salarié d'office à la retraite. Il faut tenir compte de la finalité en remplaçant les dispositions "*ayant atteint l'âge de 65 ans*", par "*après les cinq années suivant l'âge légal de départ à la retraite*". Cette méthode permettra elle aussi de tenir compte des évolutions potentielles à venir.

Suite à la requête des membres des commissions de relever ce besoin de cohérence, le membre du gouvernement chargé du secteur faisait ressortir lors des auditions la nécessité de soumettre cette modification aux partenaires sociaux. Les conseillers affirment donc que cette orientation est bien soutenue par ces derniers, à savoir les organisations patronales et les syndicats de salariés, à travers leurs observations par écrits.

Recommandation n°7 : modifier l'article Lp. 122-42 comme suit : "*la mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge déterminé par la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et qui réunit les conditions nécessaires à la liquidation de ses droits sans abattement à la retraite complémentaire ou après les cinq années suivant l'âge légal de départ à la retraite. Ces conditions s'apprécient à la date de la notification de la décision de l'employeur*."

- **<u>sur les dispositions relatives au congé de paternité ou du second parent</u>**

Les articles 10 et 11 du chapitre VI encadrent les nouvelles dispositions et/ou modifications relatives au congé de paternité ou du second parent.

Pour rappel, le congé de paternité passe ainsi de deux à onze jours, ou quatorze jours en cas de naissances multiples. La notion de second parent y a été également rattachée, depuis la loi de pays du 26 mai 2023. Cette mesure vient appuyer l'implication du père ou du second parent en soutien de la mère après la naissance de l'enfant. Dans l'hexagone, depuis 2021, une réforme a augmenté ce seuil à 28 jours. L'institution rappelle qu'une recommandation avait été faite dans la contribution n°01/2023[6] du CESE-NC sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, "*d'aligner progressivement le congé de paternité ou du second parent sur la durée du congé maternité*".

La loi de pays du 26 mai 2023 prévoit la mise en place de ce congé de paternité ou du second parent à partir du 1er mars 2024, indiqué littéralement comme suit : "*Après la naissance de l'enfant et à compter du 1er mars 2024"*. Toutefois, le projet de loi de pays reporte son application au 1er juillet 2024 comme indiqué dans l'article 20.

L'article Lp. 126-19-1 créé par la loi du pays n°2023-3 du 26 mai 2023 devait être modifié sur plusieurs points.

La définition du second parent était trop étroite, ainsi le projet de loi de pays objet de cette saisine, élargit sa définition passant de "*légalement reconnu*" à celui qui "*assure la charge effective et permanente de l'enfant et vivant en couple avec la mère en Nouvelle-Calédonie.*" La charge effective et permanente d'un enfant ouvre droit aux prestations familiales. La CAFAT a par ailleurs indiqué que le père ou second parent devra participer aux cotisations du régime des prestations familiales.

Également, les nouvelles dispositions ouvrent la prise de ce congé dans les six mois suivant la naissance de l'enfant et non plus juste après la naissance. En effet, il était important de tenir compte des délais d'adoption qui auraient anihilé le bénéfice de ce congé.

De plus, l'article Lp. 129-19-1 dans sa première écriture, prévoyait que "*tout salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité ou du second parent avertit son employeur au moins un mois avant la date du congé envisagé".* La nouvelle rédaction de cet article ajoute donc une exception, à savoir, qu'en cas de circonstances exceptionnelles, le salarié n'aura pas à informer son employeur dans les délais précités. L'exemple mis en avant est celui de l'accouchement prématuré.

[6] Contribution n°01/2023 du 15 juin 2023 sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, un enjeu pour la Nouvelle-Calédonie de demain - Recommandation n° 33 - page 22

Les conseillers soulignent que l'augmentation et la prise en compte du congé paternel, et à présent du second parent, est une évolution. Il s'agit de tenir compte du rôle du père, ou du second parent, qui est de plus en plus présent et nécessaire au sein du cercle familial.

II. Analyse des articles en matière de protection sociale

L'article 13 du titre II relatif au droit de la protection sociale, modifie l'article Lp. 28 de la loi du pays n°2001-016 du 11 janvier 2002.

Dorénavant, les enfants et petits-enfants de l'assuré social pourront bénéficier des prestations sociales, en étant rattaché à son foyer fiscal, de la manière suivante :

- sans conditions jusqu'à la majorité ;
- jusqu'à 25 ans sous la condition d'être scolarisés ;
- jusqu'à 27 ans sous la condition de la poursuite d'études supérieures ;
- sans limite d'âge pour ceux en situation de handicap.

Les conseillers saluent la prise en compte du bénéfice des prestations sociales pour les enfants et petits enfants en situation de handicap sans limite d'âge, qui est une évolution attendue depuis longtemps. Pour autant, l'assemblée estime que dans cette situation, ils ne devraient pas être rattachés au foyer fiscal d'un assuré social ascendant. En cas de disparition, ils risqueraient de se retrouver à perdre le bénéfice de ces prestations sociales.

L'article 14 du même titre, complète l'article Lp. 77 de la loi de pays susvisée. La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations, est supprimée, dorénavant pour les deux consultations médicales obligatoires prévues aux troisième et sixième mois de l'enfant, afin de bénéficier des allocations maternité et solidarité. En effet, le versement de la seconde prime d'allocation ne s'effectue qu'à la réception de la visite du sixième mois sous condition préalable que la première visite ait été réalisée.

Cette modification a été prévue dans le but de suivre le plan de santé "Do Kamo, Être épanoui!" concernant les 1000 premiers jours de vie de l'enfant. Ainsi, ces consultations sont prises en charge à 100 % par le régime unifié d'assurance maladie maternité (RUAMM), dans le nouvel article Lp. 77 modifié.

L'article 15 modifie l'article Lp. 83-4, qui prévoit une indemnité journalière de repos maternité pour les salariées assurées, afin de tenir compte de l'alignement de la durée d'indemnisation du congé maternité par le RUAMM sur la durée de suspension du contrat de travail de la salariée, prévue par le code du travail. Ainsi, cette indemnité journalière ne sera plus versée avant et après l'accouchement pour une durée maximum de seize semaines et tiendra compte des dispositions prévues des articles Lp. 126-8 à Lp. 126-13-4-1 (en lieu et place de l'article Lp. 126-13-2-1 mentionné).

En effet, les conseillers indiquent que l'article 15 du projet de loi de pays susvisé devra étendre les dispositions de l'article Lp. 83-4, de l'article Lp. 126-8 à **Lp. 126-13-4-1**, du fait de la prise en compte de l'erreur de référence d'article présente dans l'article 3. L'indemnisation du congé de maternité prendra également en compte les nouvelles dispositions de cet article sur le bénéfice du reliquat de ces congés.

Recommandation n°8 : remplacer la référence à l'article Lp. 126-13-2-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie par l'article Lp. 126-13-4-1 du même code.

Toutefois, les dispositions remplacées par cette modification excluent donc les précisions du septième alinéa prévus par l'article Lp. 83-4 : "*L'indemnité journalière afférente à la période de repos postérieure à l'accouchement est due même si l'enfant n'est pas né viable.*" Il semble important de conserver cette indemnité journalière.

Le CESE-NC s'étonne que cette suppression ne soit pas mentionnée dans le rapport au vu de l'impact sociétal induit.

Recommandation n°9 : conserver la disposition de l'alinéa 7 de l'article Lp. 83-4 relative à l'indemnité journalière de repos due, suite à un accouchement dont l'enfant ne serait pas né viable.

Les articles 16 à 19 ont vocation à encadrer les modalités d'intégration et d'indemnisation du congé de paternité ou de second parent au régime des prestations familiales de la CAFAT. De plus, il s'agit d'appuyer la ligne directrice posée par la loi de pays sur l'égalité professionnelle réelle entre les hommes et les femmes, en appliquant un traitement égal entre le congé de maternité et celui de paternité ou de second parent.

L'article 16 intègre les notions de paternité et de second parent en sus de la maternité, à l'article Lp. 100-7.

L'article 17, insère un nouveau chapitre au régime de prestations familiales au profit des travailleurs salariés. Cette intégration vise la prise en compte des modalités d'indemnisations journalières relatives au congé de paternité ou de second parent.
Cet ajout permet notamment de déterminer le montant de cette indemnité sur la base de la "*rémunération ou gain journalier effectivement perçu*" au moment de la suspension du contrat de travail. Ces informations devront être attestées et transmises par l'employeur par le biais de la voie électronique du téléservice. Le plafond régulateur imposé est celui applicable pour "*le calcul des cotisations à la branche famille du régime général de sécurité social de Nouvelle-Calédonie*".

L'article 18 se réfère au régime d'assurance maladie-invalidité au profit des travailleurs salariés. Il intègre à l'article 43 de la délibération n°145 du 29 janvier 1969 l'application de la cotisation à la charge du salarié, respectivement, aux indemnités journalières versées aux victimes d'accidents du travail, aux indemnités journalières de repos maternité et paternité ou de second parents.

L'article 19 vise quant à lui le régime d'assurance chômage partiel et total au profit des salariés. Il modifie l'article 23 de la délibération n° 533 du 2 février 1983 en appliquant la contribution ouvrières aux mêmes indemnités susvisées à l'article 18.

III. Une question de rétroactivité potentiellement soulevée

L'article 20 du projet de loi de pays objet de cette saisine prévoit l'entrée en vigueur au 1er juillet 2024 pour les dispositions des articles 10 et suivants.

L'assemblée constate que la loi de pays du 26 mai 2023 prévoyait une entrée en vigueur des dispositions surtout relative à l'application et aux modalités d'indemnisations du congé de paternité ou de second parent au 1er mars 2024. Ainsi, toute une communication sur le sujet a été effectuée auprès de la population.

Suite à l'annonce de la CAFAT, lors des auditions, de ne pas être en mesure techniquement, et non pas financièrement, de mettre en place le système d'indemnisation sur ce sujet en mars 2024, il a été décidé de reporter l'entrée en vigueur des dispositions susvisées au 1er juillet 2024. L'autre motif venant s'ajouter à ce premier point, est que le Congrès par amendement a fait supporter par le régime de la prestation familiale ce congé de paternité ou de second parent, sans y avoir précisé les modalités de financement de l'indemnisation induite. En l'absence de dispositions d'application, il était nécessaire de venir rajouter des dispositions d'encadrement des modalités d'indemnisations dans ce domaine pour venir compléter le vide juridique associé.

Ainsi, les conseillers relèvent qu'au 1er mars 2024, les salariés disposeront de ces congés de paternité et de second parent prévus mais pour autant les droits d'indemnisations y afférents ne seront en vigueur qu'au 1er juillet 2024.

Les conseillers soulignent que, jusqu'à présent, aucune communication sur ce changement n'a été amorcée auprès de la population. Pour une représentation de l'impact sociétal, il faut comprendre que les nouvelles dispositions induites par le texte suggèrent que la prise de ce congé de paternité, ou de second parent, pourra se faire dans les six mois à compter de la naissance de l'enfant, donc la période entre le 1er mars et le 1er juillet 2024 serait moindre, en étant de quatre mois.

A savoir que, selon le bilan démographique 2022[7] de l'institut de la statistique et des études économiques (ISEE), 3805 naissances ont été enregistrées ce qui ramène ces données à environ 317 naissances mensuelles et sur les quatre mois de battement entre mars et juillet à environ 1268 naissances. De plus, la CAFAT recense quant à elle, dans son rapport d'activité de 2022[8], respectivement 3123 et 1096 mères ayant droits aux allocations de maternité et de maternité de solidarité. Le nombre de foyers touchés est donc conséquent.

[7] ISEE - Décès - Mortalité - Espérance de vie.
[8] https://www.cafat.nc/wp-content/uploads/CAFAT_RA2022.pdf

L'usage de la rétroactivité nécessite une notion d'intérêt général, qui suite à la démonstration précédente, semble présente.

Les conseillers relèvent donc l'intérêt de prévoir des mesures de rétroactivité sur la période latente entre le 1er mars et le 1er juillet 2024, du fait que ce décalage ne soit pas induit par une problématique financière de la CAFAT. Il serait regrettable de décaler l'indemnisation de ce congé fortement attendu, plutôt que de prévoir des dispositions de rétroactivité. De plus, l'intérêt découle également du fait de la poursuite de la cohérence sur la recherche de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Si l'indemnisation ne peut se réaliser dans cette hypothèse, alors une inégalité de traitement pourrait intervenir et remettre en cause les évolutions proposées.

Recommandation n°10 : prévoir une communication envers la population de l'entrée en vigueur des dispositions précitées au 1er juillet 2024.

Recommandation n°11 : envisager des mesures de rétroactivité concernant les indemnisations relatives à des congés de paternité ayant lieu entre le 1er mars et le 1er juillet 2024.

IV –CONCLUSION DE L'AVIS N°03/2024

Le CESE-NC rappelle ses recommandations :

Recommandation n°1 : prévoir l'encadrement des modalités entourant la notification d'actes administratifs par la voie dématérialisée.

Recommandation n° 2 : changer la référence à l'article 3 du chapitre II relatif aux dispositions relatives au congé de maternité en modifiant l'article Lp. 126-13-4 du code du travail applicable en Nouvelle-Calédonie dans les mêmes termes.

Recommandation n°3 : prévoir la mise en place d'un congé exceptionnel d'allaitement sous conditions médicales.

Recommandation n°4 : intégrer à l'article 4 de la délibération la possibilité d'adapter ces critères cumulatifs à la réalité de chaque entreprises dans le cas où elles ne pourraient tous les remplir.

Recommandation n°5 : envisager de créer un congé pour les personnes ayant recours à l'IVG et encadrer ses modalités d'application.

Recommandation n°6 : encadrer les critères de prise de congé pour responsabilité coutumières et lister les événements de nature coutumières entrant dans le champ de ces derniers.

Recommandation n°7: modifier l'article Lp. 122-42 comme suit : "*la mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge déterminé par la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et qui réunit les conditions nécessaires à la liquidation de ses droits sans abattement à la retraite complémentaire ou après les cinq années suivant l'âge légal de départ à la retraite. Ces conditions s'apprécient à la date de la notification de la décision de l'employeur.*"

Recommandation n°8 : remplacer la référence à l'article Lp. 126-13-2-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie par l'article Lp. 126-13-4-1 du même code.

Recommandation n°9 : conserver la disposition de l'alinéa 7 de l'article Lp. 83-4 relative à l'indemnité journalière de repos due, suite à un accouchement dont l'enfant ne serait pas né viable.

Recommandation n°10 : prévoir une communication envers la population de l'entrée en vigueur des dispositions précitées au 1er juillet 2024.

Recommandation n°11 : envisager des mesures de rétroactivité concernant les indemnisations relatives à des congés de paternité ayant lieu entre le 1er mars et le 1er juillet 2024.

Suite aux observations des commissions et aux débats menés en séance plénière, le CESE-NC émet un ***avis favorable*** *à la majorité* sur le projet de loi de pays portant diverses dispositions relatives au droit du travail et de la protection sociale.

L'avis a été adopté à l'unanimité des membres présents et représentés par **38 voix** « **favorable** ».

LE SECRÉTAIRE	LE PRÉSIDENT
Gaston POIROI	**Jean-Louis d'ANGLEBERMES**

Annexe : RAPPORT N°03/2024

- *Nombre de réunions en commission* : **3**
- *Adoption en commission :* ***12/02/2024***
- *Adoption en bureau :* **14/02/2024**

Invités auditionnés (12):

- **Monsieur Thierry SANTA**, membre du gouvernement de la N-C en charge notamment des secteurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- **Monsieur Beniela LOREE**, collaborateur du cabinet de Monsieur Yannick SLAMET - Membre du gouvernement de la N-C en charge notamment du secteur de la santé
- **Madame Aline VULAN**, cheffe de service à la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DTEFP)
- **Mesdames Marie Laure MESTRE et Léa CHERRIFFA**, respectivement, directrice et cheffe de bureau des politiques sociales de la direction des affaires sanitaires et sociales de la Nouvelle-Calédonie (DASS)
- **Monsieur David GINOCCHI**, directeur adjoint à la Direction des Affaires Juridiques (DAJ)
- **Monsieur Bertrand CUENCA**, directeur Santé et Recouvrement, et Monsieur Laurent TOLME, Directeur des Prestations Sociales
- **Monsieur Albert WAHOULO**, président du Conseil Coutumier de l'aire Hoot Ma Whaap
- **Monsieur Aguteil GOWE**, membre du Sénat Coutumier
- **Monsieur Thierry CORRE et madame Aurore GUIER**, respectivement, Président du conseil de l'ordre des sages-femmes de Nouvelle-Calédonie et sage-femme membre dudit conseil.
- **Monsieur Reynald FAHRNER**, président de l'association au service de nos retraités de Nouvelle-Calédonie (ASNR)

Observations par écrit (2):

- l'aire coutumière HOOT MA WHAAP
- les partenaires sociaux

Invités n'ayant pu participer ou envoyer des observations par écrit (3):

- association au service de nos retraités de Nouvelle-Calédonie (ASNR)
- réseau périnatal
- les sept autres aires coutumières

Au titre des commissions du CESE :

<u>Ont participé aux travaux</u> : mesdames Pascale DALY, Corinne QUINTY et Rozanna ROY ; messieurs, Pierre BOIGUIVIE, Jean-Marc BURETTE Jean-Louis D'ANGLEBERMES, André ITREMA, Jean-Pierre KABAR, Richard KALOI, Jean-Louis LAVAL, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

<u>Étaient présents et représentés lors du vote</u> : mesdames Pascale DALY, Corinne QUINTY et Rozanna ROY ; messieurs, Jean-Louis D'ANGLEBERMES, André ITREMA, Jean-Pierre KABAR, Richard KALOI, Jean-Louis LAVAL, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

<u>Étaient absents lors du vote</u> : mesdames Eliette COGNARD et Marie-Laure UKEIWÉ, messieurs Hatem BELLAGI, Pierre BOIGUIVIE, Bertrand COURTE, Wilson FOREST.