



**AVIS n°05/2025
du 11 avril 2025**

***concernant l'avant-projet de loi du pays
portant adaptation de diverses dispositions
du droit du travail et de la protection
sociale en réponse à la crise de «mai 2024»,
accompagné de son projet de délibération***

Présenté par la CSPS et la CEETF¹ :

Les présidents :

Messieurs Pierre BOIGUIVIE et Jean
SAUSSAY

Le rapporteur :

Monsieur Lionel WORETH

Dossier suivi par :

Mesdames Jade RETALI-JEAN,
chargée d'études, Flavianna MONI
secrétaire au bureau des études, et
Mariette GOYE, aide-documentaliste.

¹ Commission de la santé et de la protection sociale et commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation.

Conformément aux textes régissant le conseil économique social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie, ce dernier a été saisi par lettre en date du 12 mars 2025 par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, selon la procédure normale.

La commission de la santé et de la protection sociale ainsi que la commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation ont auditionné les représentantes et représentants du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, les services, 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°05/2025

I – PRÉSENTATION DE LA SAISINE

Suites aux problématiques économiques et sociales posées par la crise de mai 2024, le présent projet de loi du pays, ainsi que son projet de délibération d'application, proposent des modifications sur plusieurs thèmes du droit du travail et de la protection sociale :

- la présomption de démission en cas d'abandon de poste, mesure temporaire jusqu'au 31 décembre 2027, pouvant être pérennisée eu égard au bilan qui sera effectué ;
- l'intégration du jour de carence et de ses modalités de calcul dans la loi du pays relative à la sécurité sociale, applicable dès l'adoption et la promulgation des présents textes ;
- la procédure civile accélérée, qui entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2025, et sera utile notamment dans le cas du premier point.

Le titre I^{er} met en place les dispositions temporaires relatives au droit du travail (articles 1 à 3). En effet, il arrive que des salariés abandonnent leur poste afin de se faire licencier, plutôt que de démissionner, profitant ainsi d'un meilleur régime en termes d'assurance chômage. La présomption de démission en cas d'abandon de poste mettra fin à cette pratique, qui veut que l'employeur prenne l'initiative de la rupture (licenciement), alors qu'elle émane bien de la volonté du salarié (abandon de poste). C'est pourquoi, il est proposé que le salarié quittant volontairement son poste et ne reprenant pas le travail, après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de le réintégrer dans le délai fixé par l'employeur, soit présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Toutefois, le salarié peut contester la rupture de son contrat de travail devant le juge du travail, l'application de cette présomption de démission étant subordonnée au caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié. Certains cas d'exclusion sont prévus, tels que les salariés qui quittent leur poste pour des raisons de santé ou de sécurité, ou qui exercent leur droit de grève.

La procédure accélérée de contestation devant le tribunal du travail permet à la juridiction de statuer dans un délai d'un mois, afin de limiter les conséquences dommageables sur le salarié dont la présomption de démission ne serait pas légitime.

Afin de se prévaloir d'une présomption de démission du salarié qui abandonne son poste, l'employeur doit au préalable le mettre en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai qu'il fixe, sous réserve de ne pas être inférieur à un minimum fixé par délibération du congrès.

Dans cette période, si le salarié présente un motif légitime d'absence ou reprend son poste de travail, la présomption de démission tombe. En revanche, si le salarié ne répond pas, ne justifie pas de son absence ou ne reprend pas le travail dans le délai imparti, il est considéré comme démissionnaire à l'issue de ce délai, entraînant la rupture du contrat de travail à cette date.

Le titre II concerne les dispositions relatives à la protection sociale (article 4). Les partenaires sociaux ayant conclu un accord sur l'absentéisme médical, comprenant notamment la définition et l'instauration de la carence, les textes régissant la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie doivent également évoluer en conséquence:

- en introduisant un délai de carence avant le versement des indemnités journalières, défini par délibération, avec une progressivité ;
- en fixant le calcul de l'indemnité journalière, soit une fraction des gains journaliers du salarié, calculée à partir des dernières fiches de paie avant l'arrêt.

Le titre III prévoit des dispositions relatives à la procédure civile (articles 5 à 7). La procédure accélérée au fond permet de statuer rapidement sur des litiges urgents, par exemple relatifs au droit du travail, sans passer par les délais souvent longs d'une procédure classique devant le tribunal. Contrairement aux référés, limités à des mesures provisoires, la procédure accélérée au fond rend une décision définitive, qui met fin au litige. Cette décision est immédiatement exécutoire, quand bien même elle ferait l'objet d'un appel. L'activation de cette procédure n'étant pas automatique, elle nécessite de justifier de l'urgence et du préjudice imminent. Si ces critères ne sont pas correctement établis, le juge pourrait rejeter la demande.

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

En propos liminaire, les conseillers saluent la concertation qui a présidé à la rédaction de ce texte au sein du conseil du dialogue social (CDS), ces dispositions ont fait l'objet de nombreuses réunions entre les partenaires sociaux. De plus, cet avant-projet se base sur un *“souci d'amélioration constante et d'actualisation régulière de la législation”*². Les conseillers se félicitent que ces deux points répondent aux préconisations du CESE-NC dans son vœu de 2018 sur la simplification administrative³, qui promeut la concertation en amont de toute nouvelle législation, ainsi que la mise à jour régulière des textes en fonction des remontées de terrain.

A) La présomption de démission en cas d'abandon de poste

Avant tout, les conseillers apprécient l'aspect temporaire de cette mesure, qui doit prendre fin en décembre 2027 (article 1^{er} de la loi du pays). En effet, si le caractère urgent de ce dispositif se comprenait pendant les émeutes de mai 2024 et dans la période qui a suivi, il semble aujourd'hui moins légitime. D'où l'importance du bilan prévu, qui permettra de décider de son maintien ou non dans le code du travail de la Nouvelle-Calédonie (CTNC), en fonction de l'utilisation qui en aura été faite. Pour rappel, le CESE-NC soutient une plus grande agilité législative, et avait ainsi recommandé : ***“entériner un principe de révision entre 6 mois et 1 an après l'entrée en vigueur d'un texte”***⁴. Cela rejoint également son souhait de systématiser l'évaluation des politiques publiques⁵.

La présomption de démission en cas d'abandon de poste existe dans l'Hexagone depuis la loi dite “Marché du travail” du 21 décembre 2022 (article 4)⁶. Elle permet de passer d'une situation où un salarié, suite à un abandon de poste, serait licencié et bénéficierait du chômage, à une situation où l'abandon de poste sans motif légitime vaudrait démission de sa part, donc sans allocations chômage⁷.

² Exposé des motifs

³ [Vœu n°02/2018 du 28 septembre 2018, Autosaisine concernant la simplification administrative \(pour les professionnels\)](#)”, voir II- C- 1) Une norme concertée, claire et connue, p. 37

⁴ [Vœu n°02/2018 du 28 septembre 2018, Autosaisine concernant la simplification administrative \(pour les professionnels\)](#)”, recommandation n°35, p. 39

⁵ [CONTRIBUTION n°02/2023 du 16 juin 2023 concernant la mise en oeuvre de l'évaluation des politiques publiques pour les institutions de la Nouvelle-Calédonie](#)

⁶ [LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi](#)

⁷ En Nouvelle-Calédonie, pour bénéficier des allocations chômage, le salarié ne doit pas avoir quitté volontairement, sans motif légitime, son dernier emploi (sont reconnues a priori légitimes les démissions pour suivre le conjoint ou les ascendants si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 21 ans). La commission chômage peut être amenée, à la demande du salarié, à se prononcer sur la légitimité du motif de la démission.

En Nouvelle-Calédonie, pour bénéficier des allocations chômage, le salarié ne doit pas avoir quitté volontairement, sans motif légitime⁸, son dernier emploi. Il paraît normal à l'assemblée qu'un employé abandonnant son poste sans justification soit de fait considéré comme démissionnaire, d'autant plus dans la situation économique et sociale très détériorée de la Nouvelle-Calédonie, et celle du régime d'assurance chômage de la CAFAT⁹.

Néanmoins, cela ne doit pas engendrer de dérives. Le législateur a donc encadré le dispositif par des mesures conservatoires, qui paraissent encore incomplètes aux conseillers :

- la mise en demeure, avec un délai de réponse fixé par l'employeur (supérieur à quinze jours calendaires), pour s'assurer que le salarié a réellement la volonté de quitter son emploi ;
- l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés¹⁰ ;
- à l'issue de ce délai et sans réponse de sa part, la notification obligatoire par l'employeur de la présomption de démission auprès de l'inspection du travail, sous peine de sanction (amende administrative d'un montant égal à 300 fois le taux horaire du salaire minimum garanti, multiplié par deux en cas de récidive) ;
- la possibilité pour tout salarié de contester la rupture de son contrat de travail, dans le cadre d'une procédure accélérée au fond devant le tribunal du travail (décision rendue dans un délai d'un mois).

1) La mise en demeure

L'article Lp. 122-38-1 présuppose que le salarié a " *été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout moyen de technologie permettant d'apporter la preuve de l'accusé réception, dans le délai fixé par l'employeur*", et qu'il n'y a pas répondu, pour pouvoir être présumé démissionnaire. Cependant, l'office des postes et télécommunications (OPT) ne délivre pas tous les recommandés, car l'utilisateur qui ne souhaite pas le récupérer en a tout à fait le droit. Il y a également des problèmes de mauvais adressage, et de desserte, l'OPT n'ayant une obligation qu'autour des 3 km d'une agence. De plus, les entreprises rencontrent fréquemment des difficultés pour obtenir les bonnes coordonnées de leurs employés, ce qui est probablement encore plus le cas suite aux émeutes.

⁸ "Sont reconnues a priori légitimes les démissions pour suivre le conjoint ou les ascendants si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 21 ans. La commission chômage peut être amenée, à la demande du salarié, à se prononcer sur la légitimité du motif de la démission". Source: site de la CAFAT

⁹ Voir sur ce sujet l'[Avis 01/2025 en date du 21 janvier 2025 concernant la proposition de délibération relative au chômage partiel spécifique lié aux exactions débutées en mai 2024 en Nouvelle-Calédonie.](#), D- pp. 7-8

¹⁰ Il s'agit des délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du Comité d'Entreprise (CE), et des représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail (CHSCT)

Devant le juge, une fausse adresse remettra en question la validité du dispositif de présomption de démission. Les conseillers souhaiteraient donc que l'article soit plus restrictif dans les différentes façons de remettre la mise en demeure.

Recommandation n°01 : Borner les moyens de mise en demeure à un huissier ou à une remise en main propre contre signature.

Sur la forme de cette mise en demeure, le Conseil d'État a rappelé, dans une décision du 18 décembre 2024¹¹, que *“la mise en demeure [...] a pour objet de s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié, en lui permettant de justifier son absence ou de reprendre le travail dans le délai fixé par l'employeur. Dès lors, pour que la démission du salarié puisse être présumée en application de ces dispositions, ce dernier doit nécessairement être informé, lors de la mise en demeure, des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail sauf motif légitime justifiant son absence”*. Ainsi, les conseillers préconisent que la délibération renvoie à un arrêté, avec un modèle de mise en demeure annexé. Celui-ci doit informer précisément le salarié des conséquences de son abandon, notamment de la reconnaissance implicite de sa démission à l'issue du délai fixé, et de ses possibilités de recours.

Recommandation n°02 : Prévoir un modèle de mise en demeure, en le renvoyant à un arrêté et en l'y annexant.

A l'article R. 122-6-1, il est prévu que le salarié, en réponse à la mise en demeure de l'employeur, peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à invalider la présomption de démission :

- circonstances exceptionnelles de nature à entraver la liberté d'aller et venir,
- raisons médicales,
- exercice du droit de retrait ou du droit de grève,
- refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation,
- modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

S'agissant du droit de retrait et du droit de grève, dans un souci de lisibilité des normes, les conseillers proposent de mentionner respectivement les articles Lp.261-21 et Lp.371-1 du CTNC qui s'y rapportent.

Recommandation n°03 : Faire référence aux articles du code du travail relatifs à l'exercice du droit de retrait et du droit de grève.

2) L'inspection du travail

A l'issue du délai de la mise en demeure, l'employeur doit notifier à l'inspection du travail la présomption de démission. S'il manque à cette obligation, des sanctions financières sont prévues.

¹¹ [Décision n° 473640 - Conseil d'État](#)

Dans le cas d'un employé bénéficiant du statut de salarié protégé, une autorisation préalable simplifiée de l'inspecteur du travail est créée. Ainsi, suite à la saisine de l'employeur, l'inspecteur du travail dispose d'un délai d'un mois pour donner son accord ou non sur la rupture. Ce dernier se borne à contrôler uniquement l'absence de discrimination liée au mandat, et la véracité de l'abandon de poste.

L'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans le cas des salariés protégés, prévue à l'article Lp. 122-38-1, semble de nature à s'assurer que de faux motifs ne soient pas avancés par l'employeur pour se séparer d'un élément "gênant". Sur la forme en revanche, il est indiqué que passé le délai d'un mois laissé à l'inspecteur pour se prononcer, *"l'autorisation de rompre le contrat de travail sur ce motif est présumée."* Les conseillers préconisent de formuler cela différemment afin de ne laisser aucune place à l'interprétation.

Recommandation n°04 : A l'article Lp. 122-38-1, remplacer la dernière phrase du premier alinéa par : *"Passé ce délai, le silence du service inspecteur vaut acceptation de la rupture du contrat de travail sur ce motif"*.

L'article Lp. 122-38-2 dispose en outre que, pour tous les salariés : *"L'employeur qui a fait valoir la présomption de démission à l'issue du délai prévu à l'article R. 122-6-1 informe l'inspecteur du travail, dans le délai d'un mois"*. Méconnaître cette obligation l'expose à une amende d'environ 280 000 F.CFP, multipliée par deux en cas de récidive constatée dans un délai de trois ans après la première infraction, ou d'infraction continuée (article Lp. 122-38-3). Cependant, les conseillers estiment qu'en cas d'absence de signalement à l'inspection du travail, au-delà de la sanction, la présomption d'abandon de poste devrait être automatiquement caduque. Il leur semble que chaque étape doit être rigoureusement respectée, pour rendre la procédure légitime en tous points.

Recommandation n°05 : Ajouter qu'en cas d'absence d'information transmise à l'inspecteur du travail, la rupture du contrat de travail, présumée du fait du salarié, est invalide.

3) Le tribunal du travail

A l'article Lp. 122-38-1, alinéa 2, il est indiqué que : *"Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le tribunal du travail. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine"*. Si cette procédure accélérée (voir titre B) est une bonne idée en théorie, plusieurs obstacles sont à craindre. La présidente du tribunal du travail elle-même a noté que¹² : *"ce nouveau principe est largement contesté par la doctrine, étant considéré comme juridiquement incertain (qualification de la rupture fragile jusqu'au prononcé d'une décision définitive du juge)."*

¹² Courrier de Mme Lise Pernel, présidente du tribunal du travail, adressé au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle le 11 septembre 2024

En outre, il est pour l'instant impossible de chiffrer le nombre de contentieux que cela pourrait représenter, bien que le passage par l'inspection du travail soit déjà susceptible d'en éviter une partie. A ce stade, la charge de travail est difficile à prévoir et, dans le cas *a priori* assez probable¹³ où le délai d'un mois ne serait pas respecté, que se passera-t-il ? Le salarié sera-t-il réintégré en attendant le jugement, qui peut survenir dans des délais assez longs selon la procédure normale ? D'autant que cette procédure n'autorise pas de phase préalable de conciliation, qui est pourtant un moyen d'éviter de trop nombreux recours.

De la même manière, les conseillers craignent que ces recours devant le juge ne permettent pas, à l'issue, la réintégration du salarié indûment considéré comme démissionnaire. En Nouvelle-Calédonie, en cas de licenciement abusif avéré, des indemnités sont calculées, mais le salarié n'est pas automatiquement réintégré dans son entreprise s'il n'en a pas fait la demande expresse. A l'inverse, dans l'Hexagone, les Prud'hommes peuvent exiger la réintégration.

Recommandation n°06 : Dans les cas où la présomption de démission pour abandon de poste serait invalidée, procéder à la réintégration systématique du salarié.

La présidente du tribunal du travail a particulièrement insisté sur les difficultés à rendre une décision dans un tel délai, imposant de plus aux parties des échéances bien inférieures à un mois (échanges d'arguments, obtention des pièces justificatives). Cela serait au détriment du salarié, sur qui pèsera la charge de la preuve du motif légitime de son absence. Ainsi, les conseillers préféreraient que le contentieux relatif à la présomption de démission soit intégré à la procédure civile accélérée au fond (PCAF), qui n'est *a priori* pas soumise à un délai préétabli. Par ce biais, les contestations seraient tout de même traitées selon une procédure plus rapide, avec une décision exécutoire à titre provisoire, mais les parties auraient davantage de temps pour faire valoir leurs arguments et produire les pièces nécessaires.

Recommandation n°07 : Intégrer le contentieux de la présomption de démission du salarié dans la PCAF, sans délai déterminé.

Par ailleurs, l'absence de délai pour saisir le juge dans la présente législation pourrait poser problème. Dans l'Hexagone, depuis 2018¹⁴, l'article L. 1471-1 prévoit que "*Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture*" (sauf délais de prescription plus courts prévus par ailleurs), ce qui n'est pas le cas en Nouvelle-Calédonie. Ainsi, si un recours intervenait plusieurs années après, et que le juge requalifiait finalement la démission en licenciement, cela compliquerait, entre autres, le travail de la CAFAT en termes de rattrapage d'allocations de chômage.

¹³ D'après l'ordre des avocats et le Tribunal du travail

¹⁴ Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

Recommandation n°08 : Prévoir un délai de recours d'un an devant le juge.

4) Une révision nécessaire et plus large du CTNC

Étant donné la philosophie ayant présidé à cette modification du code du travail, les conseillers estiment également pertinent de se pencher sur d'autres révisions, dans le cadre de la crise de mai 2024. Par exemple, pour un employé qui aurait participé à l'incendie de son entreprise, le seul choix de l'employeur est de le licencier pour faute lourde. Toutefois, même dans ce cas, le fautif perçoit des indemnités de licenciement, la CAFAT n'étant pas systématiquement informée des motifs, et la réglementation ne prévoyant rien de spécifique dans ce cas. A l'inverse, des salariés qui ont accepté de réduire leur temps de travail à cause de la crise n'ont pas le droit à l'allocation de chômage, car leur quota horaire n'était pas suffisant quand ils ont finalement été licenciés. Cela semble particulièrement injuste aux conseillers.

Recommandation n°09 : Lancer des travaux avec les partenaires sociaux, afin de mieux prévoir les cas de figure potentiels mis en avant suite aux émeutes de mai 2024.

Dans le même ordre d'idée, la rupture conventionnelle, prévue aux articles L.1237-11 à 16 du code du travail hexagonal, n'existe pas dans le CTNC, alors qu'elle permettrait de réduire le contentieux auprès du tribunal du travail. En Nouvelle-Calédonie sont utilisées la rupture négociée et la transaction¹⁵, qui sont bien moins sécurisées juridiquement, car très peu encadrées. En effet, le CTNC prévoit des cas où un accord entre les parties met fin par anticipation au contrat à durée déterminée (article Lp. 123-8) ou au contrat d'apprentissage (article Lp. 522-12). Mais, pour les contrats à durée indéterminée par exemple, seule la jurisprudence précise les cas dans lesquels elle admet la rupture négociée. Elle est en sus d'utilisation quasi impossible pour certaines catégories de salariés (notamment les salariés protégés).

Recommandation n°10 : Intégrer au CTNC la rupture conventionnelle.

Enfin, les conseillers reconnaissent que la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) a déjà une activité législative et réglementaire soutenue (voir récemment le chômage partiel spécial exactions¹⁶, la déclaration préalable à l'embauche¹⁷...), avec plusieurs textes proposés chaque année au congrès, de très bonne qualité, comprenant entre autres des rapports détaillés, des fiches d'impact complètes, etc. Les modernisations et adaptations du CTNC sont fréquentes.

¹⁵ [RUPTURE NÉGOCIÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET TRANSACTION](#)

¹⁶ [AVIS n° 07/2024 du 20 mars 2024 concernant le projet de délibération instituant une allocation de chômage partiel spécifique de soutien aux acteurs économiques touchés par les conséquences économiques liées à la crise du Nickel en Nouvelle-Calédonie](#)

¹⁷ [AVIS n°10/2024 concernant le projet de délibération portant actualisation des mentions obligatoires de la déclaration nominative préalable à l'embauche prévue à l'article Lp. 421-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie](#)

Néanmoins, ils appellent le membre du gouvernement en charge du travail à une concertation large concernant les modifications encore attendues du code. Au-delà des partenaires sociaux, le tribunal du travail, l'association des DRH, la CAFAT ou encore l'ordre des avocats par exemple, auraient certainement des points techniques à apporter au débat.

Recommandation n°11 : Mener une concertation étendue auprès des acteurs, afin de faire remonter les attentes en termes d'évolution du CTNC.

B) La procédure civile accélérée au fond

Le titre III du présent avant-projet de loi du pays modifie le code de procédure civile en y ajoutant une procédure accélérée au fond. Pour rappel, le droit du travail est une branche du droit civil. Il s'agit d'une procédure qui permet d'obtenir rapidement une décision de justice sur le fond du litige, sans passer par les délais plus longs de la procédure ordinaire. En théorie, son utilisation n'est possible que dans les cas où la loi ou le règlement le prévoient expressément.

1) Un périmètre trop large ?

En revanche, dans le silence des textes, les demandeurs peuvent en solliciter l'utilisation s'ils démontrent, entre autres, une réelle urgence et l'imminence d'un préjudice. Le juge apprécie la validité de ces conditions, et choisit la voie de résolution la plus adaptée à ses yeux. Dans les faits, cette procédure permet l'assignation à une audience dédiée; des décisions exécutoires à titre provisoire; la possibilité de dérouler la procédure sans audience, sur accord des parties, avec échanges écrits supervisés par le juge. Il pourrait être fait recours à la PCAF dès lors que la rapidité de la décision est primordiale, par exemple en cas de contestation de licenciement abusif, comme l'indique l'exposé des motifs, mais aussi en dehors du droit du travail (contentieux immobiliers, successions, divorces...). A noter que l'exemple du licenciement abusif évoqué dans le dossier législatif inquiète particulièrement la présidente du tribunal du travail, sachant qu'il constitue au moins 70% du contentieux traité par sa juridiction¹⁸.

Les dispositions relatives à la PCAF ne semblent pas clairement limitées à la seule présomption de démission pour abandon de poste. Aussi, les principaux intéressés (avocats, tribunal du travail de Nouvelle-Calédonie) s'inquiètent d'un périmètre trop large, pour une juridiction qui est déjà débordée : elle rend 300 jugements par an, pour 1,5 poste de magistrat. Cette procédure ne changera rien au sous-effectif ni au nombre de dossiers traités, et aux délais de traitement actuels qui y sont directement corrélés, soit une moyenne de 24 à 36 mois en 2023.

¹⁸ Observations par écrit de Mme Lise Prenel, présidente du tribunal du travail de Nouvelle-Calédonie, en date du 31 mars 2025

Il est prévisible que les plaignants préfèrent la procédure accélérée pour d'autres contentieux, mais sans aucune garantie que le tribunal puisse l'assumer. Cela donnera probablement lieu à une audience supplémentaire de tri, durant laquelle le juge constatera qu'il n'y a pas d'urgence, par impossibilité matérielle de faire autrement.

De plus, du fait des près de 12 000 emplois supprimés suite aux émeutes, l'augmentation du contentieux à venir est déjà estimée par l'ordre des avocats entre 25 à 30%, soit environ 500 dossiers par an à venir pour 1,5 juge (2 à partir de mai 2025, encore insuffisants à traiter les dossiers dans des délais réduits). L'ajout de la PCAF dans ce contexte fait planer le risque de saturer la juridiction.

Recommandation n°12 : Limiter expressément l'utilisation de la procédure accélérée au fond à la seule présomption de démission pour abandon de poste, au moins dans un premier temps.

2) L'importance de l'hétérogénéité des profils

Sans autre limitation, cette réforme représente un réel bouleversement du fonctionnement du tribunal du travail, qui se verrait dans l'obligation de statuer sans conciliation ni échevinage, du fait que les décisions doivent être rendues par un magistrat professionnel. L'échevinage est *“un système d'organisation judiciaire dans lequel les affaires sont entendues et jugées par des juridictions composées à la fois de magistrats professionnels, et de personnes n'appartenant pas à la magistrature professionnelle. Les échevins sont généralement élus par des organisations professionnelles ou syndicales”*¹⁹. Cette alliance *“des rationalités divergentes”*²⁰ est particulièrement importante aux yeux du CESE-NC, dont c'est le quotidien et la richesse. Afin de maintenir cette mixité, les conseillers souhaitent qu'une formation restreinte soit conservée, de manière à pouvoir statuer dans le cadre de la PCAF. Elle pourrait par exemple se composer du président et de deux assesseurs (au lieu des quatre habituellement nécessaires).

Recommandation n°13 : Instaurer une formation restreinte, qui préserve le principe d'échevinage, pour statuer dans le cadre de la PCAF.

C) L'indemnisation du délai de carence

Le titre II de l'avant-projet de loi du pays a pour but d'ajouter, dans la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale, le principe du délai de carence qui, jusqu'ici, n'était pas appliqué par la CAFAT. Ces nouvelles dispositions visent à réduire les arrêts maladie, notamment ceux de courte durée. Les arrêts répétés et de courte durée ont des répercussions économiques et organisationnelles non négligeables sur les employeurs et la CAFAT.

¹⁹ Source: <https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/echevinage.php>

²⁰ [Échevinage et prise de décision judiciaire : une délibération basée sur la négociation](#)

En revanche, si des chiffres sont avancés en termes d'économie de la mesure, des questions demeurent à ce stade sur son efficacité et ses impacts sur la santé des salariés à plus long terme, qui pourraient finalement augmenter les dépenses de santé (par exemple, maladie diagnostiquée trop tard).

Recommandation n°14 : Établir un bilan de la réduction de l'absentéisme et des coûts éventuels, suite à l'application du délai de carence par la CAFAT.

1) Une progressivité nécessaire

Le projet de délibération propose une modulation du délai de carence, en fonction du nombre d'arrêts maladie, sur une période de 12 mois glissants. Cela afin de responsabiliser davantage les salariés, en évitant une pénalisation trop importante en cas d'arrêt unique et justifié. À partir du 3^{ème} arrêt maladie, un délai de carence de 3 jours serait appliqué, ce qui signifie que l'indemnisation de la CAFAT ne commencerait qu'à partir du 4^{ème} jour d'arrêt. Pour le 4^{ème} arrêt maladie, un délai de carence de 4 jours serait imposé, le début de l'indemnisation intervenant à partir du 5^{ème} jour d'arrêt. En revanche, rien n'est prévu au-delà de ce 4^{ème} arrêt, ce qui laisse place à l'interprétation.

**Recommandation n°15 : Au 3° de l'article 3 du projet de délibération, écrire :
“3. 5ème jour de l'incapacité de travail pour la quatrième absence, et les absences suivantes”.**

Les conseillers estiment que cette progressivité permet de d'adapter l'indemnisation en fonction de l'historique des arrêts, incitant les salariés à éviter les arrêts de courte durée. Néanmoins, ils rappellent que le but doit être avant tout de réduire les arrêts injustifiés ou abusifs, mais que les salariés véritablement malades ne doivent pas moins se soigner, voire s'arrêter quand le médecin l'estime nécessaire. De ce fait, ils s'inquiètent des éventuels effets négatifs de la réforme.

2) Un renforcement des contrôles attendu

En effet, le vrai problème leur semble résider dans les arrêts dits « de complaisance », parfois rédigés sans justification médicale réelle. Ainsi, pour obtenir le but recherché par cette disposition, le contrôle des arrêts maladie doit être renforcé. A l'heure actuelle, les contrôles réalisés par la CAFAT ne commencent qu'à partir du 61^{ème} jour d'arrêt, rendant impossible la détection d'abus pour ceux de courte durée. La caisse n'a intérêt à agir qu'à partir du moment où elle indemnise un arrêt de travail, et l'accord interprofessionnel territorial (AIT) prévoit des règles d'indemnisation par l'employeur (30 jours à 100%, puis en fonction de l'ancienneté). Toutefois, l'employeur dispose de très peu de moyens pour contrôler son employé arrêté.

La piste la plus efficace serait donc de changer les règles de contrôle des médecins, en faisant d'abord une étude statistique et volumétrique des arrêts pour dresser une liste des professionnels trop prolixes. Dès lors, des sanctions pourraient être appliquées, ce qui n'est pas possible en l'état actuel de la législation. Ceux-ci ne devraient, par exemple, pouvoir prescrire des arrêts que sous la supervision du contrôle médical du RUAMM. Un projet a été préparé il y a quelques années, qui permettrait de prendre des sanctions envers les médecins ayant une moyenne d'arrêts dépassant celle des autres, mais il est resté sans suite à ce jour.

Recommandation n°16 : Relancer le projet de réforme du contrôle médical de la CAFAT.

Par ailleurs, afin de faciliter le contrôle des arrêts, mais également pour un suivi efficient des patients, les conseillers suggèrent la création d'une plateforme dématérialisée, ainsi que le prévoyait déjà le plan Do Kamo, à laquelle auraient accès les professionnels de santé et la CAFAT, et où apparaîtraient, entre autres, les précédents certificats.

Recommandation n°17 : Mettre en place une plateforme en ligne permettant un réel suivi par les professionnels de santé et la CAFAT, notamment des arrêts de travail.

3) Un risque d'inégalité de traitement

Les conseillers remarquent que les délais de carence, hors indemnités CAFAT, ne s'appliqueront pas de la même manière à tous les salariés. En effet, comme l'indique le rapport au congrès, les jours de carence, au niveau des employeurs, sont prévus par l'article 76 de l'accord interprofessionnel territorial (AIT), et non dans le CTNC. Cet accord aurait vocation à évoluer, selon les modalités de son article 4, pour s'aligner avec le présent texte, mais il ne couvre pas tous les secteurs du privé. C'est pourquoi le projet de délibération (article 3) précise que: “ *Les secteurs agricole et hôtel, bar, café, restaurant prévoient le point de départ de l'indemnité journalière par une convention collective étendue.*” Ainsi, ils estiment que le CTNC aurait pu être complété d'une disposition pour que les mêmes délais de carence s'imposent à tous, afin de poser un principe général d'ordre public.

Recommandation n°18 : Ajouter dans le CTNC le détail des délais de carence avant indemnisation à respecter.

Malgré cet ajout, l'égalité de traitement ne serait pas assurée entre les salariés. En effet, dans l'Hexagone, une étude²¹ du Gouvernement montrait déjà que, “*alors que les indemnités journalières du régime général n'interviennent qu'à l'issue d'un délai de carence de trois jours, les deux tiers des salariés du privé bénéficient d'une couverture partielle ou totale des trois premiers jours d'arrêt par le biais de la prévoyance d'entreprise*”.

²¹ [L'effet du délai de carence sur les recours aux arrêts maladie des salariés du secteur privé](#)

Que ce soit du fait des accords de branche ou d'entreprises, des conventions collectives, ou de l'employeur lui-même, l'indemnisation des jours de maladie, hors CAFAT, n'est donc pas identique pour tous. Les grandes entreprises ont généralement, même en Nouvelle-Calédonie, des régimes avantageux de ce point de vue. A l'inverse, les agents contractuels de droit privé exerçant leurs fonctions pour le compte d'employeurs publics bénéficient d'un traitement plus contraignant que les salariés du secteur privé, le délai de carence s'appliquant dès le premier jour du premier arrêt maladie²².

Le bilan préconisé précédemment (recommandation n°13) est d'autant plus important dans ce contexte inégalitaire, qui risque *in fine* de nuire à l'objectif de la mesure, à savoir la réduction de l'absentéisme. En effet, la même étude²³ indiquait que *“les salariés couverts durant le délai de carence n'ont pas de probabilité plus élevée d'avoir un arrêt dans l'année, mais ont des durées totales d'arrêt maladie significativement plus courtes.”*

4) Des cas spécifiques non pris en compte

L'article 3 du projet de délibération, dernier alinéa du I, exclut la longue maladie, l'hospitalisation et les cas d'EVASAN, du délai de carence. Cependant, les conseillers signalent que certaines maladies très invalidantes, telles que des pathologies chroniques ou des affections rares (maladies orphelines par exemple), ne sont pas incluses dans la liste des longues maladies reconnues par la CAFAT²⁴. Avant même cette reconnaissance, se pose également le souci de l'errance médicale, parfois de plusieurs années avant qu'un diagnostic soit posé (à l'instar de l'endométriose, cf. voeu²⁵ du CESE-NC à ce sujet).

Recommandation n°19 : Afin de s'assurer d'une prise en charge plus juste, revoir la liste des longues maladies reconnues par la CAFAT.

Enfin, les aidants familiaux, souvent confrontés à la nécessité de s'absenter pour s'occuper de proches malades ou handicapés, sont encore trop peu pris en compte. Il arrive qu'ils doivent se faire arrêter par des médecins, n'ayant pas d'autres solutions, et subissent de ce fait les jours de carence. Actuellement, ces absences ne sont pas couvertes par la CAFAT. Les conseillers proposent de créer un statut spécifique pour les aidants, avec des jours de congé dédiés, afin de soutenir ces travailleurs. Ils pourraient être indemnisés par le régime handicap et perte d'autonomie (RHPA)²⁶ de la CAFAT, ce qui éviterait une charge supplémentaire à leurs employeurs.

²² Loi du pays n° 2025-1 du 15 janvier 2025 instaurant un jour de carence sur la prise en charge des congés de maladie des personnels dans le secteur public, article 2

²³ *Ibid.*

²⁴ <https://www.cafat.nc/wp-content/uploads/Affections-couvertes-par-lAssurance-Longue-Maladie.pdf>

²⁵ [VOEU n°02/2022 du 14 octobre 2022 Les conséquences sociétales de l'endométriose en Nouvelle-Calédonie](#)

²⁶ <https://www.cafat.nc/presentation-du-dispositif/>

Il serait également possible d'étendre le dispositif du don de congés pour maladie grave d'un enfant²⁷ aux aidants familiaux, au-delà des seuls parents.

Recommandation n°20 : Prévoir dans le CTNC des jours de congés dédiés pour les aidants familiaux, indemnisés par le régime handicap et dépendance, et étendre le dispositif des dons de jours de congés pour enfant malade.

III –CONCLUSION DE L'AVIS N°05/2025

Le CESE-NC rappelle ses recommandations :

Recommandation n°01 : Borner les moyens de mise en demeure à un huissier ou à une remise en main propre contre signature.

Recommandation n°02 : Prévoir un modèle de mise en demeure, en le renvoyant à un arrêté et en l'y annexant.

Recommandation n°03 : Faire référence aux articles du code du travail relatifs à l'exercice du droit de retrait et du droit de grève.

Recommandation n°04 : A l'article Lp. 122-38-1, remplacer la dernière phrase du premier alinéa par : *"Passé ce délai, le silence du service inspecteur vaut acceptation de la rupture du contrat de travail sur ce motif"*.

Recommandation n°05 : Ajouter qu'en cas d'absence d'information transmise à l'inspecteur du travail, la rupture du contrat de travail, présumée du fait du salarié, est invalide.

Recommandation n°06 : Dans les cas où la présomption de démission pour abandon de poste serait invalidée, procéder à la réintégration systématique du salarié.

Recommandation n°07 : Intégrer le contentieux de la présomption de démission du salarié dans la PCAF, sans délai déterminé.

Recommandation n°08 : Prévoir un délai de recours d'un an devant le juge.

Recommandation n°09 : Lancer des travaux avec les partenaires sociaux, afin de mieux prévoir les cas de figure potentiels mis en avant suite aux émeutes de mai 2024.

Recommandation n°10 : Intégrer au CTNC la rupture conventionnelle.

²⁷ Loi du pays n° 2016-13 du 15 septembre 2016 permettant le don de jours de congé pour maladie grave d'un enfant

Recommandation n°11 : Mener une concertation étendue auprès des acteurs, afin de faire remonter les attentes en termes d'évolution du CTNC.

Recommandation n°12 : Limiter expressément l'utilisation de la procédure accélérée au fond à la seule présomption de démission pour abandon de poste, au moins dans un premier temps.

Recommandation n°13 : Instaurer une formation restreinte, qui préserve le principe d'échevinage, pour statuer dans le cadre de la PCAF.

Recommandation n°14 : Établir un bilan de la réduction de l'absentéisme et des coûts éventuels, suite à l'application du délai de carence par la CAFAT.

Recommandation n°15 : Au 3° de l'article 3 du projet de délibération, écrire : *“3. 5ème jour de l'incapacité de travail pour la quatrième absence, et les absences suivantes”*.

Recommandation n°16 : Relancer le projet de réforme du contrôle médical de la CAFAT.

Recommandation n°17 : Mettre en place une plateforme en ligne permettant un réel suivi par les professionnels de santé et la CAFAT, notamment des arrêts de travail.

Recommandation n°18 : Ajouter dans le CTNC le détail des délais de carence avant indemnisation à respecter.

Recommandation n°19 : Afin de s'assurer d'une prise en charge plus juste, revoir la liste des longues maladies reconnues par la CAFAT.

Recommandation n°20 : Prévoir dans le CTNC des jours de congés dédiés pour les aidants familiaux, indemnisés par le régime handicap et dépendance, et étendre le dispositif des dons de jours de congés pour enfant malade.

Suite aux observations des commissions et aux débats menés en séance plénière, le CESE-NC émet un ***avis favorable*** à la majorité sur l'avant-projet de loi du pays portant adaptation de diverses dispositions du droit du travail et de la protection sociale en réponse à la crise de «mai 2024», accompagné de son projet de délibération.

L'avis a été adopté à l'unanimité des membres présents et représentés par **34 voix « pour »**.

LE SECRÉTAIRE

LE PRÉSIDENT



Gaston POIROI



Jean-Louis d'ANGLEBERMES

Annexe : RAPPORT N°05/2025

- *Nombre de réunions en commission : 3*
- *Adoption en commission : 04/04/2025*
- *Adoption en bureau: 07/04/2025*
- *Adoption en séance plénière : 11/04/2025*

Invités auditionnés (10) :

- **Madame Christelle DENAT**, conseillère auprès de Monsieur Christopher GYGES, membre du gouvernement en charge notamment du travail;
- **Monsieur Philippe MARTIN**, directeur du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP);
- **Monsieur Bertrand COURTE**, vice-président du MEDEF-NC, accompagné de **madame Audrey CADO**, chargée d'études;
- **Monsieur Xavier MARTIN**, directeur général de la CAFAT;
- **Maîtres Caroline DE RAISSAC et Nicolas RANSON**, avocats représentants de l'Ordre des avocats;
- **Monsieur Tony DUPRÉ**, vice-président de la COGETRA;
- **Monsieur Jérôme LE PECHOUX**, secrétaire général de la CSTC- FO.
- **Monsieur Bruno CALANDREAU**, président de l'Ordre des médecins.

Observations par écrit (1) :

- Tribunal du travail.

Invités n'ayant pu participer ou envoyer des observations par écrit (5):

- | | |
|------------|---------------|
| - CSTNC; | - UT CFE-CGC; |
| - La Fédé; | - USOENC; |
| | - USTKE. |

Au titre des commissions du CESE :

Ont participé aux travaux : Mesdames Pascale DALY, Larissa THONON et Rozanna ROY; messieurs Hatem BELLAGI, Pierre BOIGUIVIE, Bertrand COURTE, Jean-Louis D'ANGLEBERMES, Mélito FINAU, André ITREMA, Jean-Pierre KABAR, Richard KALOI, Jean-Louis LAVAL, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY, Lionel WORETH.

Étaient présents et représentés lors du vote : Mesdames Pascale DALY, Larissa THONON et Rozanna ROY (en visioconférence, a donné procuration à M . LAVAL); messieurs Hatem BELLAGI (donne procuration à M. SAUSSAY), Pierre BOIGUIVIE, Jean-Louis D'ANGLEBERMES, Mélito FINAU, André ITREMA, Richard KALOI, Jean-Louis LAVAL, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY, et Lionel WORETH.

Étaient absents lors du vote : Madame Eliette COGNARD; Messieurs Jean-Marc BURETTE, Bertrand COURTE, Wilson FOREST et Jean-Pierre KABAR,.