

Pôle communication
Tél. : 24 66 40

Mardi 16 août 2016

COMMUNIQUÉ

AVANT-PROJET DE LOI DU PAYS DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Un dispositif d'accompagnement au développement du dialogue social

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a examiné un avant-projet de loi du pays visant à instaurer un congé pour permanence syndicale et à fixer la contribution patronale au financement du dialogue social.

Le financement du dialogue social est une problématique inscrite dans les travaux menés entre partenaires sociaux et pouvoirs publics depuis une dizaine d'années.

L'objectif de ce projet de loi du pays est de permettre aux organisations syndicales de financer leurs permanents syndicaux - déchargés de tout ou partie de leurs activités professionnelles pour pouvoir se consacrer à la vie de leur organisation - de manière pérenne, dans un cadre juridique établi. Ce dispositif d'accompagnement doit ainsi favoriser la professionnalisation des acteurs sociaux qui contribuent à l'évolution du dialogue social.

Ce texte est d'abord l'aboutissement d'un important travail entre partenaires sociaux (32 réunions du Conseil du dialogue social entre décembre 2012 et décembre 2014) repris ensuite par les pouvoirs publics pour être porté en tant que projet de loi du pays.

Le congé pour permanence syndicale

Ce projet de loi modifie le Code du travail par l'introduction de nouvelles dispositions :

- Un nouveau type de contrat à durée déterminée : un congé pour permanence syndicale d'une durée maximale de 4 ans est créé et, en corollaire, un nouveau cas de contrat à durée déterminée, qui permettra le recrutement du permanent syndical auprès de l'organisation syndicale, et son remplacement dans l'entreprise par un salarié spécialement recruté pour la durée du congé.
- Le congé pour permanence syndicale : il est ouvert aux entreprises de plus de 50 salariés et peut être refusé par l'employeur lorsque le nombre de salariés en bénéficiant durant l'année en cours a atteint la proportion suivante : de 50 à 100 salariés : 1 bénéficiaire ; de 101 à 200 salariés : 2 bénéficiaires ; de 201 à 300 salariés : 3 bénéficiaires ; de 301 à 700 salariés : 4 bénéficiaires ; 701 salariés et plus : 6 bénéficiaires.

Tout salarié bénéficiant d'une ancienneté d'au moins trente-six mois a le droit de solliciter un congé pour permanence syndicale, d'une durée minimum de trois mois et ne pouvant excéder quatre ans. Ce congé 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. A son retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant son congé.

La durée du congé pour permanence syndicale est prise en compte à 75% dans la

détermination des avantages liés à l'ancienneté. La demande de congé doit être accompagnée d'un courrier de l'organisation syndicale mentionnant la durée d'engagement du salarié. L'employeur peut différer la date de départ en congé demandée dans la limite de six mois.

- Le financement du permanent syndical : il est assuré par une contribution versée à un fonds paritaire géré par l'Association Paritaire Interprofessionnelle de Concours au financement de Permanents Syndicaux (APICFPS).

La contribution patronale pour le financement du dialogue social

Une contribution patronale pour le financement du dialogue social, s'appliquant à l'ensemble des employeurs installés en Nouvelle-Calédonie et relevant du secteur privé, est instituée. Elle est destinée à financer l'emploi de permanents syndicaux. La contribution, recouvrée par la CAFAT, puis reversée à l'association paritaire, est assise sur les rémunérations versées aux salariés par les employeurs.

Des mesures en faveur du dialogue social

A la suite du pacte social signé le 20 octobre 2000 entre les partenaires sociaux et le gouvernement, et dans la perspective de la refondation des relations entre les partenaires sociaux, des actions ont été mises en œuvre pour assurer un dialogue social de qualité.

Ces actions ont modifié le cadre légal avec notamment, en 2007, la loi sur la représentativité syndicale, en 2010 celle instaurant une aide financière aux organisations syndicales, puis la constitution du Conseil du dialogue social. Elles ont également pris la forme de sessions du dialogue social entre 2006 et 2013 sur les thèmes du dialogue social territorial, de la réforme des institutions représentatives du personnel, etc.

* *
*