

Pôle communication
Tél : 24 65 42

Mercredi 17 janvier 2024

COMMUNIQUÉ

AVANT-PROJET DE LOI DU PAYS

Congés parentaux, allaitement, âge départ à la retraite, congé pour responsabilités coutumières : le code du travail s'adapte

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a examiné un avant-projet de loi du pays relatif à l'actualisation de la législation en termes de droit du travail et de la protection sociale. Ce texte concerne notamment les congés parentaux, l'allaitement, l'âge de mise à la retraite, le congé pour responsabilité coutumière, ainsi que la dématérialisation de certains services.

Congés parentaux et allaitement au travail

Dans un souci de respect des préconisations du plan de santé « Do Kamo, Être épanoui ! » dont une partie significative est consacrée à l'importance des « 1000 premiers jours de vie » d'un enfant pour son développement et de promouvoir l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, l'avant-projet de loi du pays actualise la réglementation en vigueur. L'objectif : permettre aux parents de mieux concilier leur vie professionnelle et les exigences de leur nouvelle vie de famille.

➤ Les congés parentaux

- Concernant le congé de maternité, le texte offre la possibilité à une salariée qui a choisi de mettre fin à son congé de maternité avant son terme de bénéficier du reliquat des jours non pris jusqu'aux deux ans et neuf mois de l'enfant.
- Depuis mai 2023, une loi du pays a instauré en Nouvelle-Calédonie le congé de paternité ou du second parent. D'une durée de 11 jours, il bénéficie actuellement au « *second parent légalement reconnu* ». Néanmoins, cette notion prive, de fait, certains parents de ce droit, alors même qu'ils assurent la charge effective et permanente de l'enfant et qu'ils vivent maritalement avec la mère, en Nouvelle-Calédonie (couple homosexuel, père n'ayant pas reconnu l'enfant etc.). De plus, les mesures actuelles imposent que les 11 jours de congé soient pris par le second parent immédiatement après les deux jours d'autorisation exceptionnelle qui suivent la naissance de l'enfant. Une obligation qui ne tient pas compte

des délais de procédure judiciaire d'adoption que doivent mener les seconds parents pour établir légalement leur lien de filiation.

Le texte suggère donc que ce congé puisse être pris dans un délai de six mois après la naissance de l'enfant et que la notion de « *second parent légalement reconnu* » soit remplacée par celle de second parent « *salarié qui assure la charge effective et permanente de l'enfant et vivant en couple avec la mère en Nouvelle-Calédonie* ».

Il est aussi proposé de supprimer le délai de prévenance d'un mois du salarié bénéficiaire de ce congé en cas de circonstances exceptionnelles (notamment en cas d'accouchement prématuré), de faire en sorte que ce congé soit assimilé à des périodes d'activité pour l'acquisition ou l'appréciation de droits aux assurances retraite, maladie et chômage et enfin d'élargir le bénéfice des dispositions relatives à la protection de la maternité et de l'adoption au second parent.

➤ L'allaitement

- L'allaitement est reconnu comme la référence pour l'alimentation du nourrisson pendant les premiers mois de la vie. De plus, au-delà des bénéfices avérés que représente l'allaitement maternel pour l'enfant, des études démontrent que la poursuite de l'allaitement lors de la reprise de l'activité de la salariée présente des avantages potentiels pour l'entreprise (amélioration du maintien en poste des employées après le congé de maternité, un retour au travail plus rapide et plus facile, une amélioration des relations employeur-employées, etc.). En Nouvelle-Calédonie, la possibilité d'allaiter durant les heures de travail est garantie par le code du travail. Cependant, les dispositions en matière d'allaitement s'avèrent anciennes et méconnues, donc peu utilisées par les salariées. Dans l'objectif de les actualiser et de soutenir l'allaitement sur le lieu de travail, le texte propose de :
 - clarifier le régime juridique existant en précisant de façon plus lisible que les pauses d'allaitement sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées en conséquence ;
 - prévoir les conditions de l'allaitement par expression du lait maternel sur le lieu de travail ;
 - permettre à l'employeur d'accorder une réduction journalière équivalente à la pause d'allaitement, dès lors que l'allaitement ou l'expression du lait ne sont pas possibles sur le lieu de travail ;
 - permettre à la salariée de choisir son mode d'allaitement ;
 - privilégier les modalités de mise en place de l'allaitement de l'enfant sur le lieu de travail dans un règlement intérieur et non de les figer dans un cadre réglementaire qui pourrait être inadapté ou impossible à instaurer pour certains employeurs en raison de leur secteur d'activité, de leur lieu d'exercice ou des contraintes de sécurité internes à l'entreprise.

Décalage progressif de l'âge de départ à la retraite

L'avant-projet de loi du pays prévoit également de modifier le code du travail afin de s'aligner sur les dispositions de la délibération adoptée en février 2022 et prévoyant un décalage progressif de l'âge de départ à la retraite de 60 ans à 62 ans.

Pour rappel, ce recul se fait par palier de six mois chaque année, depuis le 1^{er} janvier 2023.

Âge légal de départ à la retraite	
Jusqu'au 31 décembre 2022	60 ans
En 2023	60 ans et 6 mois
En 2024	61 ans
En 2025	61 ans et 6 mois
En 2026	62

Congé pour responsabilités coutumières

La loi du pays datant de mai 2018 qui institue un congé pour responsabilités coutumières rencontre des difficultés dans son application, en raison d'une disposition du texte qui prévoit l'établissement d'une liste nominative, établie par arrêté du gouvernement, sur proposition de la direction générale des Affaires coutumières (DGRAC). Pour faciliter le processus, le texte propose que la liste nominative des personnes pouvant bénéficier de ces congés soit fournie au gouvernement directement par les conseils coutumiers et non plus par la DGRAC.

Dématérialisation de certains actes administratifs

Afin de suivre la logique de dématérialisation lancée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et dans un souci de plus grande efficacité, l'avant-projet de loi suggère de permettre à la direction du Travail et de l'emploi (DTE) de pouvoir notifier ses actes par différents modes, dont l'envoi par le biais d'un moyen informatique.

Un moyen notamment de diminuer sensiblement les frais d'affranchissement liés à l'envoi de courrier, ou encore d'assurer la continuité des envois même en cas de grève, de crise sanitaire ou de toutes autres circonstances. Par ailleurs, afin de préserver les garanties juridiques en cas de contentieux, l'envoi par voie électronique se fera de telle manière que l'administration puisse disposer d'une preuve de la date de l'envoi de l'acte et celle de sa réception par le destinataire.

Dispositions relatives au droit de la protection sociale

Enfin, l'avant-projet de loi apporte trois modifications à la loi du pays relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, pour améliorer la prise en charge, au titre du RUAMM, des assurés et de leurs ayants droit. Ainsi, le texte est modifié afin que :

- les enfants et petits-enfants de l'assuré social puissent bénéficier des prestations jusqu'à l'âge auquel ils peuvent être rattachés à son foyer fiscal, à savoir 25 ans s'ils sont scolarisés, 27 ans s'ils font des études supérieures ou sans limite d'âge s'ils sont en situation de handicap ;
- soit assurée une prise en charge à 100 % par le RUAMM des deux consultations médicales qui doivent être réalisées sur les nouveaux nés pour que leurs parents puissent bénéficier de l'allocation maternité et de l'allocation de solidarité pour maternité versées par la branche prestations familiales de la CAFAT ;

- soit alignée la durée d'indemnisation du congé de maternité par le RUAMM sur la durée de suspension du contrat de travail de la salariée, notamment en cas de naissances multiples, de naissance prématurée ou au-delà du troisième enfant.

* *
*