

Pôle communication

Tél : 24 65 42

Mercredi 12 mars 2025

COMMUNIQUÉ

AVANT-PROJET DE LOI DU PAYS

Le droit du travail et de la protection sociale modifiés en réponse aux défis économiques et sociaux de la crise de mai 2024

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a examiné un avant-projet de loi du pays relative à l'adoption de diverses dispositions destinées à apporter des modifications sur plusieurs thèmes du droit du travail, de la protection sociale et de la procédure civile, en réponse aux défis économiques et sociaux causés par la crise de mai 2024. Elles visent à soutenir l'économie et l'emploi en accélérant ou simplifiant certaines procédures.

Dans un souci d'amélioration constante et d'actualisation régulière de la législation, le texte propose des modifications relatives au droit du travail, à la protection sociale et au code de procédure civile.

Des dispositions temporaires relatives au droit du travail

- **La présomption de démission en cas d'abandon de poste**

À l'heure actuelle, en cas d'abandon de poste, l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture (licenciement), bien que celle-ci émane bien de la volonté du salarié qui a abandonné son poste. Dans ce cas, un salarié licencié à l'issue d'un abandon de poste dispose d'une situation plus favorable en matière d'assurance chômage qu'un salarié qui démissionne et qui n'est pas indemnisé.

Ainsi, le texte propose que le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Cette mesure permettra de faire cesser la pratique de l'abandon de poste comme faculté pour le salarié de contraindre l'employeur à le licencier. De plus, hormis le coût induit pour l'employeur,

cela lui permettra également de remplacer dans les meilleurs délais la compétence perdue dans un souci de compétitivité de son entreprise.

- **Procédure et sanctions**

Avant de pouvoir faire valoir une présomption de démission du salarié qui abandonne son poste, l'employeur doit au préalable l'avoir mis en demeure de justifier de son absence et de reprendre son poste dans le délai qu'il fixe.

Dans la période définie, 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.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de notifier cette présomption de démission à l'inspection du travail sous peine de sanctions financières.

De plus, afin d'éviter une application abusive de la présomption de démission en lieu et place des procédures classiques de contrat, une procédure d'autorisation préalable simplifiée a été instaurée pour les salariés protégés, en complément des recours contentieux.

L'inspecteur du travail disposera d'un délai d'un mois pour donner son accord ou non sur la rupture en se bornant à contrôler uniquement l'absence de discrimination liée au mandat et la véracité de l'abandon de poste.

Le salarié présumé démissionnaire peut contester la rupture de son contrat de travail en saisissant directement le bureau de jugement du tribunal du travail, qui se prononce sur la nature de la rupture et ses conséquences dans un délai d'un mois.

La clarification des règles pour l'abandon de poste en instituant une présomption de démission permet d'établir une procédure claire, vise à réduire les tensions et incertitudes dans les relations de travail mais surtout, à remplacer rapidement la compétence. D'autre part, cette mesure favorise une responsabilisation des salariés en les encourageant à justifier leurs absences dans les délais réglementaires déjà prévus ou à reprendre rapidement le travail, évitant ainsi des ruptures implicites de contrat.

Cette disposition est prévue pour être temporaire, jusqu'au 31 décembre 2027. Un bilan sera établi à l'issue de la période d'application afin d'envisager ou non la pérennité du dispositif.

Lutter contre l'absentéisme médical

Les partenaires sociaux, unanimes sur la lutte contre l'absentéisme médical abusif, ont conclu un accord avec notamment la définition et l'instauration de la carence. L'avant-projet de loi du pays fait évoluer en conséquence les textes régissant la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie pour suivre cet accord négocié.

Ainsi, les modifications apportées à la loi du pays de 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie précisent :

- l'introduction d'un délai de carence avant le versement des indemnités journalières, défini

- par délibération ;
- le calcul de l'indemnité journalière : une fraction des gains journaliers du salarié, calculée à partir des dernières fiches de paie avant l'arrêt.

L'objectif de cette mesure est de trouver le juste équilibre entre l'accompagnement social des salariés malades et l'absentéisme médical abusif. Elle peut améliorer la stabilité du cadre juridique, mais nécessitera un suivi rigoureux, des mécanismes de contrôle et une consultation continue avec les partenaires sociaux pour garantir un équilibre entre les besoins des employeurs et la protection des salariés.

Une procédure civile accélérée : un meilleur accès à la justice pour les salariés et les employeurs

- **La procédure accélérée au fond**

Le texte prévoit la création de la procédure « accélérée au fond » afin de renforcer l'accès à une justice rapide et efficace tout en préservant les garanties fondamentales des justiciables.

Cet outil juridique offre en effet plusieurs avantages :

- **Rapidité** : elle permet de statuer rapidement sur des litiges urgents, tels qu'un licenciement abusif ou le paiement de salaires impayés, sans passer par les délais souvent longs d'une procédure classique devant le tribunal du travail par exemple.
- **Décision sur le fond** : elle rend une décision définitive, mettant fin au litige.
- **Exécution immédiate** : la décision rendue est immédiatement exécutoire, même si elle peut faire l'objet d'un appel, ce qui peut être particulièrement avantageux pour les salariés, notamment en cas de réintégration ou de paiement des salaires dus.

Devant le tribunal du travail, elle s'inscrit dans une démarche de modernisation et d'efficacité de la justice sociale. Les litiges en droit du travail, souvent sources de tensions personnelles et professionnelles, doivent nécessairement apporter une réponse rapide et adaptée eu égard à la précarité sociale que peut entraîner la qualification en démission d'un abandon de poste d'un salarié.

* *
*