

COMMISSION PERMANENTE

Délibération n° 118/CP du 26 juin 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

La commission permanente du congrès de la Nouvelle-Calédonie,
Délibérant conformément aux dispositions de la loi organique modifiée n° 99-209 du
19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;
Vu la loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle
entre les femmes et les hommes ;
Vu l'arrêté n° 2021-651/GNC du 11 mai 2021 portant projet de délibération ;
Vu le rapport du gouvernement n° 45 du 11 mai 2021 ;
Entendu le rapport n° 64 du 4 avril 2023 de la commission du travail et de la formation
professionnelle et de la commission des droits de la femme et de la famille,
A adopté les dispositions dont la teneur suit :

Chapitre I : Dispositions relatives à la lutte contre le sexisme

Article 1^{er} : Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est modifié comme suit :

I - Après le chapitre III du titre I^{er} du livre I^{er}, il est inséré un chapitre IV intitulé « Harcèlement moral au travail » ne contenant aucune disposition.

II - Après le chapitre IV du titre I^{er} du livre I^{er}, il est inséré un chapitre V intitulé « Harcèlement sexuel au travail » ne contenant aucune disposition.

III - Après le chapitre V du titre I^{er} du livre I^{er}, il est inséré un chapitre V bis intitulé « Mesures relatives à la lutte contre les agissements sexistes » ainsi rédigé :

1° Il est créé une section 1 intitulée « Lutte contre les agissements sexistes » ne contenant aucun article.

2° Après la section 1, il est créé une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2 : Organisation de la prévention des agissements sexistes dans l'entreprise

Article R. 115-1: La décision de révocation prend effet dans un délai d'un mois à compter de la réception par le salarié de la décision de révocation.

Article R. 115-2 : Pour préparer la négociation annuelle obligatoire au sein de l'entreprise, l'employeur remet au délégué à la lutte contre le sexisme au travail les informations relatives à :

- la répartition par genre des niveaux de formation ;
- la répartition par genre des effectifs par catégorie professionnelle ;
- la répartition par genre des effectifs par type de contrat ;

- la moyenne par genre des rémunérations par catégorie professionnelle ;
- la moyenne par genre des 10 plus hautes rémunérations. »

Chapitre II : Dispositions relatives au plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle

Article 2 : Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est modifié comme suit :

I- Au chapitre II du titre I^{er} du livre I^{er} est créé une section 1 intitulée « Discriminations entre les femmes et les hommes » ne contenant aucune disposition.

II – Au chapitre II du titre I^{er} du livre I^{er} après la section 1, il est créé une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2 : Plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle

Article R. 112-1 : Pour la conception et le suivi du plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle l'employeur :

- convoque les salariés de l'entreprise ;
- fixe le lieu et le calendrier des réunions ;
- communique aux salariés les informations nécessaires pour leur permettre de participer en toute connaissance de cause ;
- répond de manière motivée et circonstanciée aux propositions écrites des salariés.

Article R. 112-2 : La synthèse du plan d'actions mentionné à l'article Lp. 112-8 comprend des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1° au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° à la durée moyenne entre deux promotions ;
- 3° à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Article R. 112-3 : Lorsque l'agent de contrôle mentionné à l'article Lp. 711-1 constate qu'une entreprise ne dispose pas de plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle, il met en demeure l'employeur de se conformer à la réglementation dans un délai d'un mois.

Article R. 112-4 : L'entreprise qui justifie d'une restructuration, d'une fusion ou de l'existence d'une procédure collective en cours est considérée comme étant dans l'impossibilité de se conformer à l'obligation d'établir d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle.

Article R. 112-5 : A l'issue du délai prévu à l'article R.112-3, le directeur du travail et de l'emploi informe l'employeur de l'irrégularité constatée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative.

L'employeur dispose alors d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations ou pour se conformer à la réglementation. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire.

Si au terme de ce délai, il n'a pas été mis fin à l'irrégularité l'employeur est astreint par décision motivée du directeur du travail et de l'emploi au versement d'une amende dont le montant est fixé par l'article Lp. 112-9. »

III - Après la section 2, il est créé une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3 : Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Article R.112-6 : Les indicateurs mentionnés à l'article Lp. 112-6 sont les suivants :

1° L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;

2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;

3° L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;

4° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;

5° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces indicateurs sont calculés selon les modalités définies par arrêté.

Les indicateurs sont calculés au niveau de l'entreprise.

Article R.112-7 : Le niveau de résultat portant sur l'égalité professionnelle obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs définis à l'article R.112-6 est déterminé selon les modalités fixées par arrêté.

Article R.112-8 : Le niveau de résultat portant sur l'égalité professionnelle est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Article R.112-9 : Les indicateurs définis à l'article R.112-6 ainsi que le niveau de résultat mentionné portant sur l'égalité professionnelle à l'article R. 112-7 sont portés à la connaissance du délégué à la lutte contre le sexisme et au comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel chaque année.

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Lorsque certains indicateurs ne peuvent pas être calculés l'employeur en précise les raisons.

L'ensemble de ces informations est transmis à la direction du travail et de l'emploi par télé déclaration ou par dépôt en deux exemplaires.



Article R.112-10 : Les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article Lp. 112-6, doivent être mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article R.112-7 est inférieur à soixante-quinze points. »

Article 3 : La présente délibération sera transmise au haut-commissaire de la République ainsi qu'au gouvernement et publiée au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

Délibéré en séance publique, le 26 juin 2023.

**Le Président
de la commission permanente
du congrès de la Nouvelle-Calédonie**



Milakulo TUKUMULI