

NOUVELLE-CALEDONIE

CONGRÈS

LOIS DU PAYS

Loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

Le congrès a adopté,

Le haut-commissaire de la République promulgue la loi du pays 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 V du titre I du livre I^{er}, il est inséré un chapitre V bis ainsi rédigé :

« Chapitre V bis : Mesures relatives à la lutte contre les agissements sexistes

Section 1 : Lutte contre les agissements sexistes

Article Lp. 115-9 : Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article Lp. 115-10 : L'employeur a la responsabilité d'afficher les articles 225-1, 225-1-1, 225-1-2, 225-2, 225-3, 225-3-1 et 225-4 du code pénal dans leur rédaction applicable en Nouvelle-Calédonie dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Cette obligation est contrôlée par le délégué à la lutte contre le sexisme au travail de l'entreprise, à défaut de l'inspecteur du travail.

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

Article Lp. 115-11 : Dans les entreprises employant onze salariés et plus, l'employeur désigne, avec l'accord du salarié, un ou plusieurs délégués à la lutte contre le sexisme au travail chargés des activités de prévention du sexisme et des harcèlements moral et sexuel. Les délégués à la lutte contre le sexisme au travail sont en nombre suffisant pour prendre en charge ces activités.

Article Lp. 115-12 : L'employeur peut révoquer par courrier motivé le délégué à la lutte contre le sexisme au travail.

Article Lp. 115-13 : L'employeur remplace le délégué à la lutte contre le sexisme au travail révoqué dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision de révocation.

Article Lp. 115-14 : Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail met en place au sein de l'entreprise des actions de sensibilisation, d'information et de prévention à destination des salariés et dès lors qu'un besoin s'en fait ressentir. Ces actions doivent être réalisées au minimum deux fois par an.

Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail doit soutenir l'orientation des salariés pour la meilleure prise en charge vers les autorités et structures compétentes, et accompagner au mieux les victimes et témoins d'une affaire d'harcèlement ou d'agissements sexistes au travail.

Article Lp. 115-15 : Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail émet des observations écrites lors de la négociation annuelle obligatoire au sein de l'entreprise. Une délibération fixe la liste des informations que l'employeur doit lui communiquer 15 jours avant la première réunion de négociation.

Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail est informé de toutes les négociations en cours relatives aux conditions et contraintes liées à l'exercice de l'activité professionnelle des salariés.

Article Lp. 115-16 : L'employeur détermine en concertation avec le délégué à la lutte contre le sexisme au travail les conditions d'exercice de ses missions telles que prévues aux articles Lp. 115-14 et Lp. 115-15.

Ces conditions sont annexées au règlement intérieur conformément au quatrième de l'article Lp. 131-3 relatif à l'interdiction des harcèlements moral et sexuel.

Article Lp. 115-17 : Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail est formé chaque année sur l'exercice de ses missions. Cette formation est à la charge de l'employeur.

Article Lp. 115-18 : Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail ne peut subir aucun préjudice en raison de ses activités telles que prévues aux articles Lp. 115-14 et Lp. 115-15.

Article Lp. 115-19 : Dans les entreprises employant cinquante salariés et plus, l'employeur réalise chaque année une enquête anonyme destinée à s'assurer qu'aucun salarié ne subit de comportements sexistes au travail.

Les questions obligatoires sont fixées par arrêté.

L'employeur prend sans délai les mesures qui s'imposent au regard des résultats de l'enquête. »