

Droit du travail calédonien et confinement

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Code du travail de Nouvelle Calédonie, Extrait de l'article Lp. 261-1

Depuis le 23 mars 2020, le gouvernement a ordonné un confinement général strict des calédoniens. Si la gestion de la crise sanitaire est la priorité, il est impossible de faire abstraction des conséquences économiques et sociales de l'épidémie. Cet aperçu est destiné à répondre aux interrogations soulevées par la situation actuelle en Nouvelle Calédonie, où la législation sociale diffère de la métropole.

LE DROIT DE RETRAIT

Je suis employeur

? Le Covid 19 représente-t-il un danger grave et imminent justifiant le droit de retrait du salarié ?

Le droit de retrait¹ vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

L'appréciation se fait au cas par cas par un juge si la question est soulevée devant lui.

Dans la mesure où vous avez mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations des autorités, informé votre personnel et mis en œuvre des mesures pour le protéger, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

? Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour absence injustifiée peut être pratiquée.

L'exercice non fondé du droit de retrait ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il est conseillé de faire appel à un professionnel du droit le cas échéant avant d'envisager de telles mesures.

¹ Art. Lp. 261-21 Code du travail

Je suis salarié

? **Mon employeur menace de me licencier si je fais valoir mon droit de retrait, en a-t'il le droit ?**

Si votre droit de retrait est légitime car vous êtes exposé concrètement à un danger grave et imminent dans l'exercice de votre travail, aucune sanction ne peut vous être infligée.

La simple existence du coronavirus ne suffit pas à prouver ce danger grave et imminent qui doit être relatif à votre propre situation (exemple : absence de mesure prise et contamination de vos collègues, personne à risque etc.).

En outre, l'exercice non fondé de ce droit pourrait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exerceraient le cas échéant sous le contrôle du juge.

? **La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée en cas de contamination ?**

S'il n'a pas mis en place des moyens de prévention, de formation ainsi qu'une organisation adaptée, oui sa responsabilité pourrait être engagée.

C'est une obligation de moyen renforcée : l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il a mis en œuvre les mesures de prévention.

Ainsi sa responsabilité ne peut être engagée du seul fait qu'un employé serait tombé malade. L'employeur devra prouver qu'il a tout fait pour éviter l'absence d'exposition de ses salariés au risque.