

Regard travailliste
sur les relations collectives
dans la fonction publique
de la Nouvelle-Calédonie

Nadège MEYER

Maître de conférences en droit privé

Laboratoire de recherches juridique & économique

- LARJE -

État du droit avant la réforme de 2021

- Statut des contractuels de la fonction publique NC
 - Code du travail NC : art. Lp. 111-2 et 111-3
 - Contractuels non exclus du champ d’application du Code du travail
 - Statut de salarié
 - Jusqu’à QPC de 2011 : art. Lp. 311-2
 - Exclusion des dispositions relatives à l’exercice du droit syndical et aux IRP pour l’État, la NC, les provinces, les communes et les EPA
 - QPC du 9 décembre 2011
 - Censure
 - Non-respect de la liberté syndicale et du principe de participation
 - Report au 1^{er} janvier 2013
 - Réforme ou application des dispositions sur les relations collectives de travail aux contractuels

La réforme de la fonction publique de 2021

- Objectifs de la loi du pays du 12 mai 2021
 - Harmonisation **des statuts** de la fonction publique
 - Mettre en place un dialogue social **pour tous**
 - Sortir d'une **situation inextricable**
 - Effet depuis le 1^{er} janvier 2013 suite à la QPC de 2011
 - Menace des organisations syndicales d'ester en justice pour déployer l'ensemble des IRP
- Objet de la réforme
 - Fusionner les fonctions publiques territoriales et communales
 - Exclure les contractuels du champ d'application du Code du travail
 - Refondre les instances du dialogue social

Constats

- ❑ Le droit des relations collectives du travail s'invite dans le droit de la fonction publique en NC
- I. Un air de droit du travail dans le dialogue social rénové de la fonction publique NC**
- II. Le Code du travail de NC : un cheval de Troie pour certains employeurs publics de NC**

- I. L'influence du droit du travail dans le dialogue social rénové de la fonction publique NC**
 - A. L'empreinte travailliste sur les IRP de la fonction publique**
 - B. Reprise par la réforme de dispositifs issus du droit du travail**

A. L'empreinte travailliste sur les IRP de la fonction publique

□ La représentation de **tous les agents** dans les CTP

- Loi du pays 2021 : réforme des CTP
 - Missions des CTP apparentées à celles des IRP de droit privé
- Imprégnation du droit du travail
 - Au niveau des attributions
 - Ajout de missions relevant des DP et CHSCT en particulier
 - Saisine possible pour « toute question d'ordre collectif »
 - Ajout des « conditions de travail »
 - Notion à contenu extrêmement variable
 - Durée et aménagement du travail, avantages sociaux, rémunérations, locaux, ambiance de travail...
 - Mise en place d'un droit d'alerte, d'enquête et d'expertise

A. L’empreinte travailliste sur les IRP de la fonction publique

□ La représentation des **contractuels** dans les CTP

- Instance clé du dialogue social à l’image des DP
- Instance de représentation des contractuels
 - Alignement des missions sur les IRP du droit du travail
 - Présentation de leurs réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions de travail
 - Contrôle du respect de l’obligation de reclassement en cas d’inaptitude
- Octroi d’un statut protecteur aux délégués des agents contractuels
 - Identique à celui du droit du travail
 - Procédure d’autorisation préalable au licenciement
 - Contrôle de l’inspecteur du travail

□ Véritable rapprochement du droit des IRP des agents publics (titulaires & contractuels) et celui des salariés

A. L'empreinte travailliste sur les IRP de la fonction publique

Les activités sociales et culturelles pour les fonctionnaires

- Délibération de 1990 sur le statut des fonctionnaires
 - Liberté d'organisation de l'action sociale et culturelle
 - Apparition des « Amicales »
 - Pas d'obligation contributive
- Réforme de 2021 : ajout d'un nouvel art. : Lp. 15-1
 - Au bénéfice des seuls fonctionnaires
 - Projet de délibération : obligation contributive des employeurs

Compétence dévolues au CE dans les entreprises privées

Subvention obligatoire de l'employeur

I. L'influence du droit du travail dans le dialogue social rénové de la fonction publique NC

B. La représentativité syndicale : une exigence partagée

□ Apparition de la notion en droit de la fonction publique

- Changement de paradigme
- Convergence parfaite des droits de la fonction publique et du travail

B. La représentativité syndicale : une exigence partagée

□ Identité des conditions d'attribution de la représentativité

- Avant la réforme
 - Légitimité syndicale
 - Déclaration de l'existence du syndicat auprès du Président du Gouvernement ou du Maire
 - Condition suffisante
 - **Droit de négociateur**
- Réforme de 2021
 - Reconnaissance de 2 niveaux distincts de représentativité
 - Secteur public / Employeur public
 - Conditions à la légitimité syndicale
 - Limitation du nombre d'interlocuteurs
- Mise en place de critères de représentativité
 - Des critères communs avec le droit du travail
 - Ancienneté minimale de 2 ans
 - Audience électorale minimale qui varie selon le niveau de représentativité

B. La représentativité syndicale : une exigence partagée

□ Identité des effets de la représentativité

- Bénéfice de moyens et de droits supplémentaires et exclusifs
 - Monopole de présentation des candidats au 1^{er} tour des élections professionnelles (projet de délibération)
 - Au CTP / des DP et du CE
 - Octroi de moyens aux seuls syndicats représentatifs comme en droit du travail
 - Local syndical, organisation des réunions au sein de l'administration
 - Autorisations spéciales d'absences et décharges d'activité de service

II. La persistance du droit privé des relations collectives dans la fonction publique de NC

Le Code du travail de NC : un cheval de Troie pour certains employeurs publics de Nouvelle-Calédonie

- A.** La pérennisation des IRP du Code du travail de Nouvelle-Calédonie

- B.** Le maintien et l'ajout d'un statut collectif de droit privé

II. La persistance du droit privé des relations collectives dans la fonction publique de NC

A. La pérennisation des IRP du Code du travail de NC

□ Impossible exhaustivité du champ d'application de la loi du pays du 12 mai 2021

- Définition *a contrario* du champ d'application du Code du travail
 - Exclusion des contractuels (art. Lp. 111-3)
 - NC et ses institutions
 - Provinces
 - Communes
 - EPA des communes, Provinces et NC
 - Syndicats intercommunaux et mixtes
 - Établissements publics de coopération intercommunale
 - Autorités administratives indépendantes
 - Relèvent du Code du travail NC
 - Chambres consulaires (prévu par le Code du travail)
 - Agents contractuels de l'État et de ses établissements publics présents en NC (selon la jurisprudence du TC)
 - Haut-Commissariat, Vice-rectorat, UNC, Gendarmerie, Police...
 - EPIC (implicitement car non exclus)
 - OPT, OCEF, GIP tels Cadres-Avenir...

A. La pérennisation des IRP du Code du travail NC

□ Maintien et déploiement des IRP

- Effet de la QPC de 2011
 - Application des relations collectives du Code du travail NC
- Imbroglie juridique pour les employeurs publics concernés
 - Organisation des élections des différentes IRP
 - DP, CE, CHSCT
 - CE déjà présents : OPT, ADRAF, OCEF, chambres consulaires
 - Obligations liées au fonctionnement des IRP
 - Réunions mensuelles sous peine de délit d'entrave
 - 2 réunions seulement par an pour les CTP
 - Obligations d'information et de consultation périodiques et ponctuelles conséquentes

A. La pérennisation des IRP du Code du travail NC

□ Maintien et déploiement des IRP

- Impact financier conséquent
 - Nombre d'élus en fonction de l'effectif
 - Bénéfice d'un crédit mensuel d'heures de délégation pour chaque élu titulaire
 - DP : 15 heures par mois - CE : 20 heures
 - Budget du CE
 - Fonctionnement : 0,2 % de la masse salariale nette n-1
 - Activités sociales et culturelles : 0,8 %
 - Cas de recours légaux à des experts rémunérés par l'employeur
 - Droit pour le comité d'entreprise ou le CHSCT
 - Un expert comptable (1 fois par an) ; expert en nouvelle technologie...
 - Prévision dans le budget de l'employeur public ?

A. La pérennisation des IRP du Code du travail de NC

□ Maintien et déploiement des IRP

- Conséquences matérielles
 - Mise à disposition de locaux aménagés
 - CE ; organisations syndicales représentatives au sens du Code du travail
- Conséquences juridiques
 - Juxtaposition des IRP avec les instances de représentation du personnel de la fonction publique
 - Cumul DP, CE et CTP, CAP...
 - Fusion impossible des CHSCT fonction publique / droit du travail
 - Différences de composition, de champ de compétence, d'obligations d'information et de consultation
 - Application des dispositions nationales en sus pour les fonctionnaires État

II. La persistance du droit privé des relations collectives dans la fonction publique de NC

B. Le déploiement d'un statut collectif

□ Organisation de la négociation collective

- Conséquence de l'élection de DP
 - DP nommé DS
 - Négociation annuelle obligatoire (NAO)
- Emploi d'au moins 50 agents contractuels
 - Désignation d'un DS par syndicat représentatif
 - NAO
- Employeurs publics compris dans le champ d'application de la négociation collective
 - Pas d'exclusion par le Code du travail des structures juridiques publiques
 - Art. Lp. 311-1 Code du travail NC
 - Champ d'application du livre III sur les relations collectives identique à celui défini pour le Livre I^{er} du Code du travail
 - Livre I^{er} sur les relations individuelles (Art. Lp. 111-1 à 111-3)
 - Entrent dans le champ d'application **les agents non titulaires de l'État, des EPIC de NC et des chambres consulaires**
 - Ensemble du droit syndical en sus des IRP compris dans le champ d'application du Livre III

B. Le déploiement d'un statut collectif

□ Applicabilité des accords collectifs

- Respect des principes directeurs de la négociation et des accords collectifs
 - Les différents niveaux de négociation collective
 - Négociation d'entreprise
 - Négociation et accord collectif de branche
 - Application fréquente de la convention collective des personnels ouvriers et assimilés des services publics de Nouvelle-Calédonie
 - Champ d'application précis et restreint
 - Ouvriers et assimilés exclusivement
 - Administrations territoriales et communales de NC

B. Le déploiement d'un statut collectif

□ Applicabilité des accords collectifs

- Accord collectif de branche
 - Applicabilité de la convention de branche régissant l'activité principale de « l'entreprise »
 - Condition de signature de l'employeur ou d'adhésion à une organisation patronale signataire
 - Exception en cas d'extension
 - Toutes les conventions de branches sont étendues en NC
 - Applicabilité de la convention du commerce et divers ?
 - Secteur d'activité « Divers » très large
 - Catégorie par défaut
 - Activités annexes de transports et entrepôts, la recherche, les organismes financiers, services divers...
 - OCEF, IEOM, IRD, UNC, Institut Pasteur, OPT, CCI-NC, Chambres consulaires, Port Autonome...
 - Champ d'application
 - Art. 1^{er} : « sociétés et entreprises » qui relèvent des secteurs d'activités... (précités)
 - Art. 2 : « Entrent dans le présent champ d'application, **les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement** » dans une des activités énumérées à l'article précédent

B. Le déploiement d'un statut collectif

□ Application de l'ordre public social et du principe de faveur

- Accord collectif ayant un champ d'application plus large applicable à l'accord couvrant un champ plus restreint
- Sauf stipulation plus favorable (art. Lp. 332-18)
- **Principe de faveur**
 - Principe fondamental du droit
 - Valeur législative
 - Application entre accords collectifs
 - De niveaux différents et de même niveau
 - Application entre toutes les normes d'origine professionnelle
 - Jurisprudence : **application volontaire** de la convention collective des personnels ouvriers et assimilés des services publics de la NC en sus de la convention de branche du commerce
 - Pour les seules dispositions plus favorables de la 1^{ère} convention

Conclusion

- Objectif impossible de suppression totale de l'application du droit du travail aux agents contractuels de la fonction publique en NC
- Réforme très inspirée par les principes du droit du travail
 - IRP, Représentativité syndicale
- Droit des relations collectives de travail
 - Véritable dédale pour résoudre les conflits de normes
 - Boîte de pandore pour les employeurs publics qui y demeurent soumis