Publié sur *U2P* (https://u2p.nc)

Un congé pour responsabilité coutumière

Le présent avant-projet de loi du pays s'inscrit dans la lignée de la reconnaissance de l'identité kanak au travers des multiples interactions sociales.
L'UPA-NC au CESE : études en cours

Saisine concernant l'avant-projet de loi du pays instaurant un congé pour responsabilité coutumière et sa délibération d'application

Affaires coutumières

Le présent avant-projet de loi du pays s'inscrit dans la lignée de la reconnaissance de l'identité kanak au travers des multiples interactions sociales.

Le mode de vie traditionnel et les valeurs coutumières respectent un rythme de vie parfois aux antipodes du système en vigueur dans certains domaines. Ainsi la sphère professionnelle est-elle susceptible d'être particulièrement affectée par les obligations coutumières. Les salariés doivent en effet jongler entre les règles classiques posées par le droit du travail et l'exécution des responsabilités coutumières qui leur incombent.

Afin de faciliter l'exécution de ces obligations et dans l'objectif d'intégrer plus en avant les valeurs kanak dans la sphère publique, il est proposé de modifier le code du travail afin de prévoir un congé exceptionnel pour les autorités coutumières pour que ces dernières puissent remplir les tâches qui leurs sont attribuées dans le système coutumier.

En premier lieu cette modification prévoit l'interdiction de toute discrimination des salariés basée sur la qualité d'autorité coutumière de ces derniers.

En second lieu, les projets de loi du pays et de délibération établissent la possibilité pour ces autorités de disposer rapidement de six jours, non cumulables et non rémunérés, pour les activités coutumières. Ne seront concernés que les autorités coutumières reconnues comme telle dans l'article 2 de la loi du pays n° 2006-15 du 15 janvier 2007. Il ne s'agirait donc que d'une petite fraction des salariés. En contrepartie, l'employeur ne pourrait refuser d'accorder ces congés sauf si ceux-ci constituent une grave perturbation de la bonne marche ou de l'organisation de l'entreprise.

L’objectif est de maintenir un système souple pour les salariés mais suscitant le moins de désagrément possible pour l’employeur.

Sources CESE (CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL). www.ces.nc

Retour à l’accueil