

L'AUTORISATION DE TRAVAIL D'UN ETRANGER EN NOUVELLE-CALEDONIE

I° La réglementation portant sur l'emploi d'un étranger

Pour travailler en Nouvelle-Calédonie, un étranger doit tout d'abord obtenir une autorisation de travail qui est délivrée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Cette obligation concerne tout ressortissant ne possédant pas la nationalité française, y compris le ressortissant de l'Union Européenne.

Les conditions de travail en Nouvelle-Calédonie

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie protège les droits des habitants et leur donne priorité en matière d'emploi.

Qu'il s'agisse du secteur privé ou d'emploi s'adressant aux agents contractuels du secteur public, les postes sont destinés aux citoyens de la Nouvelle-Calédonie, et, à défaut, aux personnes qui justifient d'une résidence suffisamment longue.

La priorité est appliquée sur une base de compétences professionnelles identiques.

La durée de résidence minimale permettant d'obtenir un emploi non pourvu est définie par le tableau des activités professionnelles (TAP). Il s'agit d'un accord collectif interprofessionnel mis en place par les partenaires sociaux.

Si le besoin de main d'œuvre peut être satisfait par une personne demandeur d'emploi local, l'autorisation de travail sera refusée.

Ainsi, l'employeur qui souhaite recourir à un étranger pour l'exécution d'une activité salariée en Nouvelle-Calédonie, doit satisfaire à l'obligation de l'emploi local et s'assurer qu'il n'existe pas de main d'œuvre locale susceptible d'occuper l'emploi proposé. À cet égard, l'employeur doit préalablement à toute embauche d'une personne de nationalité étrangère, procéder au dépôt d'une offre d'emploi auprès d'une structure de placement.

L'offre d'emploi est à déposer auprès d'une structure de placement relevant de la Province dans laquelle l'emploi est situé.

Les structures de placement

Structure	Adresse	Téléphone	Mail / Boîte postale	Dépôt de l'offre en ligne
Direction de l'Emploi et du Logement en province sud (DEL)	30 route de la Baie-des-Dames - Ducos Le Centre	(+687) 20 36 03	employeurs@province-sud.nc BP 27861 98863 - NOUMÉA CEDEX	https://www.province-sud.nc/info-emploi-3
Le Centre d'action pour l'emploi en province Nord (CAP EMPLOI)	ETH Espaces de l'ouest Agence de Koné	(+687) 47 26 65		https://www.cap-emploi.nc/component/rsform/form/3-formulaire-de-contact?Itemid=157&choix=emploi
	ETH Grand nord Agence de Koumac	(+687) 47 19 91		
	ETH Côte océanienne Agence de Poindimié	(+687) 47 52 62		
	ETH Sud minier Agence de Canala	(+687) 47 55 10		
Établissement Provincial de l'Insertion Professionnelle, de l'Emploi et de la Formation en province Iles (EPIFE)	EPIFE Lifou	(+687) 45 10 98	BP 253 Havila Wé	
	EPIFE Maré	(+687) 45 49 15	BP 139 La Roche	
	EPIFE Ouvéa	(+687) 45 49 15	BP 24 Wadrilla	

Ainsi, l'employeur qui souhaite employer un étranger doit vérifier avant son embauche, que ce dernier a le droit de travailler en Nouvelle-Calédonie.

L'employeur doit ensuite suivre les formalités d'embauche habituelles et respecter les obligations exigées pour toute embauche. Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit le déclarer.

Cette déclaration est réalisée au moyen de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

La DPAE : Déclaration préalable à l'embauche

Elle est déjà intégrée lorsque l'employeur utilise l'un des dispositifs suivants :

- Titre emploi service entreprise (TESE)
- Chèque emploi associatif (CEA)
- Titre emploi simplifié agricole (TESA)

Les sanctions applicables :

- En cas de travail d'un étranger sans autorisation de travail

Situation	Amende	En cas de récidive
Fraude ou fausse déclaration pour obtenir ou faire obtenir à un étranger une autorisation de travail (art. R. 453-1)	178.998 XPF par salarié étranger concerné	357.995 XPF
Embaucher ou conserver à son service un étranger non muni d'une autorisation de travail (art. R. 453-2)	178.998 XPF par salarié étranger concerné	357.995 XPF
Embaucher ou conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle ou une profession autre que celle mentionnée sur l'autorisation de travail. (art. R. 453-3)	16.110 XPF par salarié étranger concerné	178.998 XPF

- En cas de travail d'un étranger avec défaut de déclaration préalable à l'embauche

Situation	Amende / Pénalité	En cas de récidive	Peine de prison	En cas de récidive
Non-respect de l'obligation de déclaration préalable d'embauche (art. Lp. 421-4)	300 x tarif horaire SMG			
Travail dissimulé (art. Lp. 462-2)	447.500 XPF	895.000 XPF	1 an	2 ans

II° La procédure

Pourquoi demander une autorisation de travail ?

Pour exercer une activité salariée en Nouvelle-Calédonie, tout étranger, y compris le ressortissant européen, doit au préalable obtenir une autorisation de travail délivrée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, cette autorisation de travail ne permet pas à elle seule d'entrer et/ou de séjourner en Nouvelle-Calédonie. L'autorisation de travail doit être jointe à toute demande de visa et/ou de titre de séjour auprès des services compétents du Haut-commissariat.

La personne doit s'assurer d'être en possession du visa et/ou du titre de séjour requis par la réglementation locale, compte-tenu de sa situation, en consultant :

- soit le site : <https://www.nouvelle-caledonie.gouv.fr/Demarches/Accueil-des-etrangers/Conditions-d-entree-des-etrangers-en-Nouvelle-Caledonie>
- soit les services compétents du Haut-commissariat :
Direction du Conseil, des Elections et de la Citoyenneté - Bureau de la Citoyenneté et de l'Immigration
9 bis, rue de la République - BP C5 - 98 844 Nouméa CEDEX - Nouvelle-Calédonie
etrangers@nouvelle-caledonie.gouv.fr
Accueil téléphonique de 8h00 à 12h00 : (+687) 23 03 29

Qui doit demander une autorisation de travail ?

La demande d'autorisation de travail peut être effectuée soit par le ressortissant étranger, soit par l'employeur domicilié en Nouvelle-Calédonie, soit par l'entreprise utilisatrice établie en Nouvelle-Calédonie, soit par un représentant mandaté.

Cette demande est effectuée via le téléservice du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie : https://demarches.gouv.nc/autorisation_travail_etranger

Quels sont les pièces justificatives à fournir ?

I- Les pièces justificatives obligatoires et communes sont :

- le justificatif de dépôt de l'offre d'emploi proposé daté de moins de 3 mois ;
- le contrat de travail / la lettre, contrat de mission / détachement ;
- les attestations d'assurance médicale (hospitalisation, maladie) et de rapatriement ;
- le justificatif de logement en Nouvelle-Calédonie du salarié étranger pendant la durée de son autorisation ;
- copie du passeport.

II- Les pièces justificatives spécifiques

- Pour une autorisation de travail d'une durée inférieure ou égale à 90 jours, en cas de 1ère demande ou de prolongation d'une autorisation de travail, joindre :
 - l'itinéraire du billet d'avion aller/retour ;
 - la copie du dernier arrêté accordant une autorisation de travail.
- Pour une demande de renouvellement d'une autorisation de travail, joindre :
 - le cas échéant, la copie recto-verso de la carte de séjour lisible en cours de validité ou de renouvellement délivrée en Nouvelle-Calédonie ;
- En cas où le champ rémunération n'est pas renseigné, joindre :
 - l'attestation du respect des dispositions légales ou réglementaires ou conventionnelles relatives à la rémunération applicables en Nouvelle-Calédonie.
- En cas où le demandeur est représenté, joindre :
 - le mandat dûment daté et signé.

Quels sont éléments d'appréciation pris en compte ?

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail sollicitée, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie prend **notamment** en considération les éléments d'appréciation suivants prévus à l'article R. 452-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

- la situation de l'emploi présente et à venir dans la profession demandée par le travailleur étranger ;
- les conditions d'application par l'employeur de la législation relative au travail ;
- les conditions d'emploi et de rémunération offertes au travailleur étranger, lesquelles doivent être identiques à celles dont bénéficient les travailleurs français ;
- les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans les conditions normales, le logement du travailleur étranger.

Le gouvernement peut également prendre en compte le respect par l'employeur, l'entreprise utilisatrice ou d'accueil ou le salarié des conditions d'exercice de l'activité professionnelle réglementée :

<https://dae.gouv.nc/professionnels/les-professions-commerciales-reglementees>.

Cette autorisation de travail prend la forme d'un arrêté du gouvernement accompagné d'un QR Code.

Comment et quand renouveler une autorisation de travail ?

Un travailleur étranger titulaire d'une autorisation venant à expiration peut en demander le renouvellement **pour la même profession**. Le renouvellement d'une autorisation de travail n'est pas automatique.

La procédure de renouvellement et de transmission du dossier est identique à celle décrite pour une première demande.

Le renouvellement de l'autorisation de travail doit être demandé au cours du troisième mois et **au plus tard au cours du deuxième mois précédant la date d'expiration de l'autorisation de travail.**

Exemple : Mon autorisation de travail arrive à terme le 10 mars 2023. Je dépose sur le téléservice ma demande de renouvellement au plus tard le 9 janvier 2023.

! IMPORTANT

- **L'étranger peut être embauché s'il détient une autorisation de travail valable pour l'emploi qu'il va occuper quel que soit le type de contrat.**
- **Tout changement de profession, même chez le même employeur, doit faire l'objet d'une nouvelle demande d'autorisation de travail.**

Cas particulier

A titre dérogatoire et dans le cadre d'une mission à caractère urgent, temporaire, exceptionnel ou spécifique (exemples : visite unique qui fait suite à une situation d'urgence, un travail ponctuel, une panne, une expertise...).

Cette autorisation peut être prolongée dans les mêmes conditions que l'autorisation de travail qui a été accordée précédemment. La durée maximale de 90 jours par année civile comprend l'autorisation initiale et les prolongations. La prolongation s'entend sans interruption.

Ce type d'autorisation de travail ne peut pas se cumuler avec une autorisation de travail pour une mission de plus de 90 jours.