

L'edition



Code du Travail de Nouvelle-Calédonie

Livre IV

L'emploi



GOUVERNEMENT DE LA  
NOUVELLE-CALÉDONIE

### AVANT PROPOS

Instrument incontournable des acteurs du monde du travail, chaque nouvelle édition du code du travail est attendue par un large public.

Réalisées par la direction du travail et de l'emploi ces éditions proposent une vision globale en présentant les parties législative et réglementaire combinées. En outre, le droit est illustré par la jurisprudence locale.

Les quatre éditions précédentes étaient des éditions papier, avec les inconvénients liés à ce type d'édition : prix de l'ouvrage mais surtout des mises à jour peu fréquentes (4 éditions en 12 ans). Entre deux éditions du code, l'utilisateur devait vérifier l'état du droit à partir soit du Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie, soit sur les sites du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (dte.gouv.nc ou juridoc.gouv.nc).

Aussi pour conserver la qualité de ces éditions tout en surmontant les contraintes et répondre à l'attente des utilisateurs qui souhaitaient télécharger cet ouvrage, la DTE propose une nouvelle formule dans la dynamique impulsée par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans le domaine de l'e-administration : édition du Code du travail de Nouvelle-Calédonie. L'eCTNC reprend la présentation habituelle des éditions précédentes mais est désormais disponible sous la forme d'un document en format pdf, téléchargeable gratuitement et également imprimable en tout ou partie pour s'adapter aux besoins de chacun. Grace aux liens hypertextes, vous pouvez en outre :

- Consulter la réglementation non codifiée comme par exemple la réglementation en matière de santé et sécurité au travail ;
- Consulter les conventions et accords collectifs du travail ainsi que les salaires minimaux ;
- Voir les fiches thématiques correspondantes qui existent sur le site internet de la DTE ;
- Accéder aux téléservices disponibles ;

Mais surtout, ce code n'est plus figé et évoluera en permanence pour être à jour des textes votés, mais aussi pour proposer de nouvelles fonctionnalités, des améliorations permanentes.

Tout a été pensé par les équipes de la DTE pour vous rendre la consultation de cet ouvrage facile, agréable et rapide. Un grand merci pour la qualité de leur travail, leur créativité et leur implication.

## CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

### LEXIQUE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

AIT	Accord Interprofessionnel Territorial
CDI / CDD	Contrat à durée indéterminée / Contrat à durée déterminée
CDQ	Contrat de qualification
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIP	Contrat d'insertion professionnelle
CPA	Contrat à période d'adaptation
RCP-NC	Répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
<hr/>	
CAAP	Cour administrative d'appel de Paris
CAN	Cour d'appel de Nouméa
CE	Conseil d'Etat
Cv.	Chambre civile de la Cour de Cassation
Crim.	Chambre criminelle de la Cour de Cassation
Soc.	Chambre sociale de la Cour de Cassation
TANC	Tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie
TC	Tribunal des conflits
TPI	Tribunal de première instance
TTN	Tribunal du travail de Nouméa

#### Avertissement

En application de l'article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle, et hormis les cas visés par l'article L. 122-5 dudit code, la reproduction, l'utilisation, des éléments graphiques du présent ouvrage (mise en page, couverture, etc...) ou des enrichissements (historique, ...) apportés au contenu du code du travail de Nouvelle-Calédonie, sont interdites sans obtention préalable d'une autorisation de la Nouvelle-Calédonie, sous peine de contrefaçon punie et réprimée par les articles L. 335-2 et L. 335-3 du même code.

Compte tenu des caractéristiques et limites d'internet, la Nouvelle-Calédonie ne saurait être tenue pour responsable des erreurs ou de l'indisponibilité des informations.

Seules les éditions sur papier du Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie (JONC) répondent aux exigences légales de publication.

<b>LIVRE IV : L'EMPLOI</b> .....	<b>7</b>
<b>TITRE I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES</b> .....	<b>7</b>
CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION .....	7
CHAPITRE II : LES ACTIONS DE RECLASSEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI .....	7
<b>TITRE II : FORMALITES ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES A L'EMBAUCHE ET A L'EMPLOI</b> .....	<b>9</b>
CHAPITRE I : DECLARATIONS .....	9
CHAPITRE II : REGISTRES ET DOCUMENTS .....	13
CHAPITRE III – DISPOSITIONS PENALES .....	14
<b>TITRE III : SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DU PLACEMENT</b> .....	<b>15</b>
CHAPITRE I : LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DU PLACEMENT .....	15
Section 1 : Missions et composante du service public de l'emploi .....	15
Section 2 : Placement et accompagnement de proximité des demandeurs d'emploi .....	16
Sous-section 1 : Définition et principes de gratuité, d'égal accès à l'emploi et de non-discrimination .....	16
Paragraphe 1 : Définition .....	16
Paragraphe 2 : Principes de gratuité, d'égal accès à l'emploi et de non-discrimination .....	16
Sous-section 2 : Accompagnement de proximité des demandeurs d'emploi .....	16
Paragraphe 1 : Les structures privées d'emploi agréées .....	16
Sous-paragraphe 1 : Définition et missions .....	16
Sous-paragraphe 2 : Conditions d'agrément .....	18
Sous-paragraphe 3 : Transmission d'informations .....	20
Paragraphe 2 : Les structures privées dépositaires des offres d'emploi .....	21
Sous-section 3 : Dispositions pénales .....	22
Section 3 : Données sur le marché de l'emploi et estimation des besoins et des ressources en main-d'œuvre .....	22
Sous-section 1 : Données sur le marché de l'emploi et observatoire de la formation, de l'emploi et du travail .....	22
Paragraphe 1 : Système d'information du service public de l'emploi .....	22
Paragraphe 2 : Observatoire de la formation, de l'emploi et du travail .....	23

# CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

## TABLE DES MATIERES

Sous-section 2 : Plan territorial de développement en faveur de l'emploi et des compétences .....	25
CHAPITRE II : DIFFUSION ET PUBLICITE DES OFFRES ET DES DEMANDES D'EMPLOI .....	26
Section 1 : Interdictions .....	26
Section 2 : Publication et diffusion des offres d'emploi .....	27
CHAPITRE III : LE DEMANDEUR D'EMPLOI .....	30
Section 1 : Inscription du demandeur d'emploi et recherche d'un emploi .....	30
Sous-section 1 : Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi .....	30
Sous-section 2 : Recherche d'emploi .....	32
Section 2 : Radiation de la liste des demandeurs d'emploi .....	32
CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PENALES .....	33
<b>TITRE IV : REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE PARTIEL ET TOTAL .....</b>	<b>33</b>
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES .....	33
CHAPITRE II : PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI .....	34
CHAPITRE III : PRIVATION TOTALE D'EMPLOI .....	37
Section 1 : Conditions d'attribution et contrôles .....	37
Section 2 : Modalités de calcul et de paiement .....	42
Section 3 : Dispositions d'application. ....	44
CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PENALES .....	45
<b>TITRE V : PROTECTION, SOUTIEN ET PROMOTION DE L'EMPLOI LOCAL .....</b>	<b>45</b>
CHAPITRE PRELIMINAIRE : PRIORITE D'EMPLOI DES CITOYENS ET DES PERSONNES JUSTIFIANT D'UNE DUREE SUFFISANTE DE RESIDENCE .....	45
CHAPITRE I: REGLES DE SOUTIEN ET DE PROMOTION A L'EMPLOI LOCAL .....	46
Section 1 - Champ d'application .....	46
Section 2 - Conditions de recrutement .....	46
Section 3 - Caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles .....	49
Section 4 - La commission paritaire de l'emploi local .....	51
Sous-section 1 - Organisation et fonctionnement .....	51
Sous-section 2 - Missions .....	53
Section 5 - Sanctions .....	54

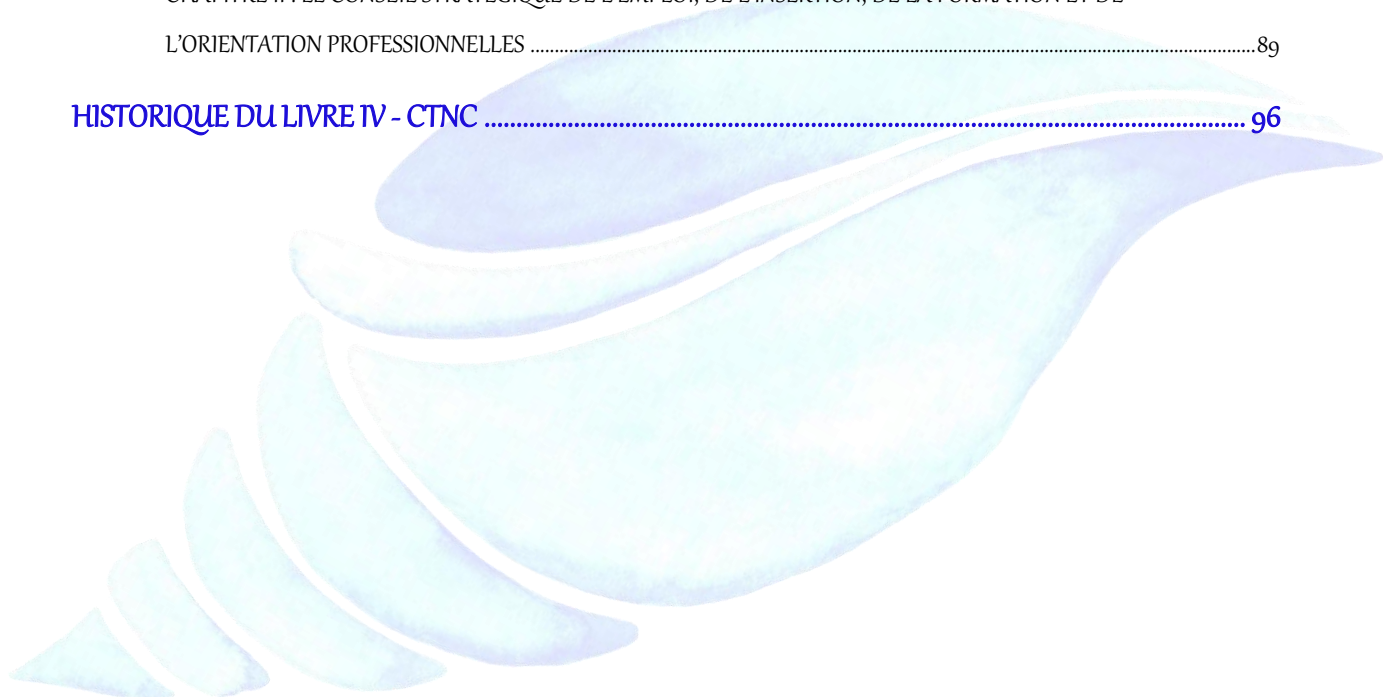
# CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALÉDONIE

## TABLE DES MATIÈRES

Section 6 : Dispositions diverses .....	55
CHAPITRE II : EMPLOI D'UN SALARIÉ ÉTRANGER .....	55
CHAPITRE III : DISPOSITIONS PÉNALES .....	59
<b>TITRE VI : TRAVAIL DISSIMULÉ .....</b>	<b>60</b>
CHAPITRE I : INTERDICTIONS .....	60
CHAPITRE II : DISPOSITIONS PÉNALES ET AUTRES SANCTIONS .....	62
<b>TITRE VII : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS .....</b>	<b>63</b>
CHAPITRE IER: PRINCIPES FONDAMENTAUX .....	63
CHAPITRE II : OBJET DES POLITIQUES DE L'EMPLOI EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .....	64
CHAPITRE III : OBLIGATION D'EMPLOI .....	65
Section 1 - Champ d'application .....	65
Section 2 - Obligation d'emploi .....	65
Section 3 - Déclaration annuelle .....	67
Section 4 - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	68
Section 5 - Modalités alternatives de mise en œuvre de l'obligation d'emploi .....	69
Section 6 - Sanction administrative .....	71
CHAPITRE IV : RECONNAISSANCE ET ORIENTATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS .....	72
Section 1 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé .....	72
Section 2 - Formation professionnelle .....	73
Section 3 - Orientation en milieu professionnel .....	73
Sous-section 1 - Droits et garanties des travailleurs handicapés .....	73
Sous-section 2 - Aides financières .....	75
Sous-section 3 - Structures d'emploi adapté .....	76
CHAPITRE V : LE FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .....	77
CHAPITRE VI - ACTIONS EN JUSTICE .....	78
<b>TITRE VIII : INSERTION PAR LE TRAVAIL .....</b>	<b>78</b>
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	78

**CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE**  
**TABLE DES MATIERES**

CHAPITRE II : LES STRUCTURES D'INSERTION PAR LE TRAVAIL .....	79
Section 1 : Délivrance de l'agrément. ....	80
Section 2 : Organisation. ....	81
CHAPITRE III : LE CONTRAT D'INSERTION PAR LE TRAVAIL .....	82
CHAPITRE IV : CONVENTION D'INSERTION PAR LE TRAVAIL .....	88
<b>TITRE IX : INSTANCES CONCOURANT A LA POLITIQUE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION DE L'INSERTION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>88</b>
CHAPITRE I : LA CONFERENCE DES EXECUTIFS .....	88
CHAPITRE II : LE CONSEIL STRATEGIQUE DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES .....	89
<b>HISTORIQUE DU LIVRE IV - CTNC .....</b>	<b>96</b>



## Livre IV : L'EMPLOI

### Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

#### Chapitre I : Champ d'application

##### Article Lp. 411-1

Les dispositions prévues par les articles Lp. 111-1 à Lp. 111-3 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

##### Article Lp. 411-2

*Complété par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 4-I  
Modifié par la loi du pays n° 2021-7 du 121 juillet 2021 – Art 8*

Les dispositions du chapitre 1<sup>er</sup> du titre III du présent livre relatives au placement, ainsi que celles du titre VII, relatives à l'emploi des travailleurs handicapés, ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs autres que les chambres consulaires. Les dispositions des chapitres I et III du titre V ne sont pas applicables à l'Etat

#### Chapitre II : Les actions de reclassement et de maintien dans l'emploi

*Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 9*

##### Article Lp. 412-1

*Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 9*

La Nouvelle-Calédonie peut participer au reclassement des salariés licenciés pour raisons économiques ou menacés de l'être, en finançant, conjointement avec l'entreprise concernée, des actions de reclassement.

Une délibération du congrès détermine les modalités d'application du présent article et notamment les cas dans lesquels l'entreprise peut être exonérée de sa participation financière en cas de difficultés financières ou sociales sérieuses ainsi que les formes que peuvent revêtir les actions de reclassement.



### **Article R. 412-1**

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II*

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut engager, en application de l'article Lp. 412-1, des actions de reclassement de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être.

Ces actions prennent notamment la forme de cellules de reclassement. Les modalités de fonctionnement de ces cellules sont fixées par voie de conventions entre la Nouvelle-Calédonie, le cas échéant, le ou les prestataires intervenant à sa demande et les entreprises bénéficiaires.

### **Article R. 412-2**

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II*

La convention de cellule de reclassement précise notamment :

1° Le programme d'intervention de la cellule et le plan d'ensemble dans lequel elle s'inscrit :

- le nombre de bénéficiaires et les catégories professionnelles concernées ;

- la durée de prise en charge des bénéficiaires ;

- les actions envisagées ;

- le calendrier de mise en œuvre ;

- la composition de la cellule ;

- les modalités de rémunération du prestataire ;

- les conditions de suivi de ses interventions et, le cas échéant, d'association des représentants du personnel à ce suivi.

2° Le budget prévisionnel de la cellule et son mode de financement.

### **Article R. 412-3**

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II*

La Nouvelle-Calédonie participe au financement de la cellule de reclassement à hauteur maximum de 50%.

Toutefois, les entreprises dont l'incapacité d'assumer la charge financière de leur contribution est démontrée par toutes justifications et pièces comptables probantes, peuvent, sur décision du directeur du travail et de l'emploi, être exonérées de leur participation.

**Article R. 412-4**

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II*

En cas de manquement du cocontractant de la Nouvelle-Calédonie à ses obligations figurant à la convention, les dispositions de celle-ci peuvent être suspendues ou révisées et les sommes indûment perçues peuvent faire l'objet d'un reversement.

**Titre II : FORMALITES ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES A  
L'EMBAUCHE ET A L'EMPLOI**

**Chapitre I : Déclarations**

**Article Lp. 421-1**

L'employeur qui embauche pour la première fois du personnel salarié en fait préalablement la déclaration au service de l'inspection du travail.

**Article Lp. 421-2**

Outre la déclaration prévue à l'article Lp. 421-1, une déclaration est effectuée :

1° lorsqu'un établissement, ayant cessé d'employer du personnel pendant six mois au moins, se propose d'en employer à nouveau ;

2° lorsqu'un établissement, employant du personnel, change d'exploitant ;

3° lorsqu'un établissement, employant du personnel, est transféré dans un autre emplacement ou s'il est l'objet d'extension ou de transformation entraînant une modification dans les activités industrielles et commerciales ;

4° lorsqu'un établissement n'employant pas de mineurs se propose d'en employer.

**Article Lp. 421-3**

*Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 3*

La déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès de l'organisme de protection sociale désigné à cet effet précède l'embauche d'un salarié.

### Article R. 421-1

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I*

La déclaration nominative préalable à l'embauche de chaque salarié prévue à l'article Lp. 421-3 est adressée par l'employeur à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

### Article R. 421-2

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I*

*Complété par la délibération n° 380 du 10 janvier 2019 – Art 1<sup>er</sup>*

*Modifié par la délibération n° 432 du 22 août 2024 – Art 1<sup>er</sup>*

La déclaration prévue à l'article Lp. 421-3 comporte les mentions suivantes :

1° dénomination sociale et nom et prénoms de l'employeur, code APE s'il a été attribué, adresse de l'employeur, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements et numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées s'il est déjà immatriculé ;

2° nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ainsi que son numéro d'assuré à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie s'il est déjà immatriculé ;

3° date et heure d'embauche ;

4° le métier exercé par le salarié ;

5° le numéro de dépôt de l'offre d'emploi généré par le service de placement ou par l'application légale prévue pour le dépôt de l'offre d'emploi, pour les emplois dont la durée d'embauche est égale ou supérieure à 1 mois ;

6° la citoyenneté du salarié ou, pour la personne non citoyenne, la date d'arrivée en Nouvelle-Calédonie ;

7° La classification professionnelle du salarié ;

8° La situation du salarié avant l'embauche ;

9° La durée de la période d'essai ;

10° La nature du contrat de travail ;

11° La nature de l'emploi ;

12° Le plus haut niveau de qualification atteint par le salarié.

### Article R. 421-3

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I  
Remplacé par la délibération n° 432 du 22 août 2024 – Art 2*

La déclaration nominative préalable à l'embauche est adressée avant l'embauche et au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche par voie dématérialisée.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe le modèle de formulaire sur lequel la déclaration est effectuée ainsi que les modalités pratiques de transmission.

### Article R. 421-4

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I*

Dans les cinq jours ouvrés suivant celui de la réception de la déclaration, l'organisme destinataire adresse à l'employeur un document, accusant réception de la déclaration et mentionnant les informations enregistrées. Ce document peut être dématérialisé.

L'accusé de réception mentionne les informations contenues dans la déclaration, que l'employeur remet sans délai au salarié. Toutefois, cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit indiquant l'organisme destinataire de la déclaration préalable à l'embauche.

### Article Lp. 421-4

*Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 4  
Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 1<sup>er</sup> I*

Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable, constaté par les fonctionnaires et agents chargés du contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail et les agents de contrôle de l'organisme de protection sociale, entraîne une pénalité dont le montant est au plus égal à trois cents fois le taux horaire du salaire minimum garanti prévu selon le cas aux articles Lp. 142-1 ou Lp. 142-2. Cette pénalité est recouvrée par l'organisme de sécurité sociale dont relève l'employeur dans les conditions et sous les garanties fixées pour le recouvrement des cotisations sociales.

### Article R. 421-4-1

*Créé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 1er I*

La pénalité instituée à l'article Lp. 421-4 du code du travail peut être remise dans les conditions prévues à l'article 5-III de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

### Article R. 421-5

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I*

L'employeur présente à toute réquisition des agents mentionnés à l'article Lp. 421-4 l'accusé de réception prévu par l'article R. 421-4 qui doit être conservé jusqu'à la délivrance du premier bulletin de paie.

L'employeur fournit au salarié lors de son embauche un document sur lequel sont reproduites les informations contenues dans la déclaration préalable et prévues à l'article R. 421-2.

### Article Lp. 421-5

*Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 4*

*Complété par la loi du pays n° 2017-5 du 21 mars 2017 – Art. 1<sup>er</sup>-III*

Une délibération du congrès détermine :

- 1° les conditions dans lesquelles la déclaration préalable à l'embauche est réalisée ;
- 2° les modalités de recouvrement de la pénalité prévue à l'article Lp. 421-4 ;
- 3° les modalités spécifiques de déclaration dans le cas du dispositif simplifié d'emploi.

### Article R. 421-6

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I*

*Modifié par la délibération n° 432 du 22 août 2024 – Art 2*

L'employeur déclare au plus tard dans les quarante-huit heures suivant l'heure d'embauche indiquée dans la déclaration nominative préalable à l'embauche toute embauche non réalisée.

L'employeur déclare dans les quarante-huit heures, par voie dématérialisée, toute rupture du contrat de travail.

Les déclarations prévues aux alinéas précédents sont effectuées auprès de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie.

Le défaut de déclaration de rupture du contrat de travail prévue au deuxième alinéa de cet article est passible d'une pénalité administrative dont le montant est égal à la peine prévue pour les contraventions de deuxième classe.

La pénalité est recouvrée par l'organisme de sécurité sociale dont relève l'employeur dans les conditions et sous les garanties fixées pour le recouvrement des cotisations sociales.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe le modèle de formulaire sur lequel la déclaration est effectuée ainsi que les modalités pratiques de transmission.

### Article R. 421-7

*Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-III*

En application du 3° de l'article Lp. 421-5, l'employeur procède à la déclaration préalable à l'embauche par le moyen d'un volet d'identification simplifié, rempli avant la prise de poste par le salarié.

Le modèle du volet d'identification simplifié est fixé par arrêté du gouvernement.

Voir aussi :



### Article R. 421-8

*Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-III*

Le volet d'identification simplifié du salarié mentionné à l'article R. 421-7 est établi par voie électronique et comporte les mentions suivantes :

1° dénomination sociale ou nom et prénom de l'employeur, code APE s'il a été attribué, adresse de l'employeur, numéro d'identification au répertoire des entreprises et de leurs établissements et numéro de compte cotisant ;

2° nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ainsi que son numéro d'assuré à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie ;

3° date et heure prévisibles d'embauche ;

4° la date prévisible de fin ;

5° le montant du salaire horaire net.

L'employeur remet au salarié un exemplaire du volet d'identification simplifié.

## Chapitre II : Registres et documents

### Article Lp. 422-1

L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur du travail, au siège de l'établissement, une liste des chantiers et autres lieux de travail à caractère temporaire et l'avis de l'ouverture de tout chantier ou autre lieu de travail employant au moins dix personnes pendant plus d'une semaine.

### Article Lp. 422-2

L'employeur tient :

1° un registre unique du personnel sur lequel figurent, dans l'ordre des embauches, les noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, emploi et qualification, dates d'entrée et de sortie de l'établissement, de chacun des salariés employés dans l'établissement à quelque titre que ce soit et, si le salarié est étranger, les caractéristiques de son autorisation de travail ;

2° un registre sur lequel sont portées les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail en matière de santé et de sécurité.

### Article R. 422-1

L'employeur conserve les attestations, les consignes, les résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à sa charge au titre de la santé et de la sécurité du travail, datés et mentionnant l'identité de la personne et de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification ainsi que celle de la personne ou de l'organisme l'ayant effectué.

### Article R. 422-2

Les employeurs affichent dans les locaux de travail et dans les locaux où se font l'embauche et la paie du personnel :

1° la raison sociale de l'établissement ;

2° les numéros d'immatriculation aux organismes de prévoyance sociale ;

3° l'adresse du service d'inspection du travail ;

4° les services de secours d'urgence ;

5° les noms du médecin du travail et de l'inspecteur compétent.

## Chapitre III – Dispositions pénales

Ce niveau de plan (chapitre III) n'existe que dans la partie réglementaire.

### Article R. 423-1

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la troisième classe les infractions aux dispositions des articles Lp. 421-1, Lp. 421-2, Lp. 422-1, Lp. 422-2, et R. 422-2.

Est punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe la récidive dans un délai d'un an.

## **Titre III : SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DU PLACEMENT**

### **Chapitre I : Le service public de l'emploi et du placement**

#### **Section 1 : Missions et composante du service public de l'emploi**

##### **Article L. 431-1**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Dans le cadre de la lutte contre le chômage et le renforcement de la cohésion sociale, le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'information, l'orientation, la formation et l'insertion professionnelle ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement dans les conditions définies au titre IV du même livre, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.

##### **Article Lp. 431-2**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Sans préjudice des compétences de la Nouvelle-Calédonie en matière d'emploi, peuvent participer au service public de l'emploi :

1° Les provinces, sous réserve de la conclusion d'une convention sur le fondement de l'article 47 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

2° Les structures privées d'emploi agréées mentionnées à l'article Lp. 431-6 ;

3° Les structures privées dépositaires des offres d'emploi mentionnées à l'article Lp. 431-11 ;

4° Les structures publiques dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;

5° Les structures d'insertion par le travail mentionnées aux articles Lp. 482-1 et suivants ;

6° Les entreprises de travail temporaire mentionnées aux articles Lp. 124-12 et suivants ;

7° La caisse d'allocations familiales et des accidents du travail gestionnaire du régime d'assurance chômage ;

8° Le conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article Lp. 492-1.



## **Section 2 : Placement et accompagnement de proximité des demandeurs d'emploi**

### ***Sous-section 1 : Définition et principes de gratuité, d'égal accès à l'emploi et de non-discrimination***

#### ***Paragraphe 1 : Définition***

##### **Article Lp. 431-3**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

L'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que la personne morale ou physique assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.

La fourniture de services de placement peut être exercée à titre lucratif.

#### ***Paragraphe 2 : Principes de gratuité, d'égal accès à l'emploi et de non-discrimination***

##### **Article Lp. 431-4**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Aucun service de placement ne peut être refusé à une personne à la recherche d'un emploi ou à un employeur sur le fondement d'un des motifs de discrimination énumérés à l'article Lp. 112-1.

Aucune offre d'emploi ne peut comporter de référence à l'une des caractéristiques mentionnées à cet article.

##### **Article Lp. 431-5**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Aucune rétribution, directe ou indirecte, ne peut être exigée des personnes à la recherche d'un emploi en contrepartie de la fourniture de services de placement.

### ***Sous-section 2 : Accompagnement de proximité des demandeurs d'emploi***

#### ***Paragraphe 1 : Les structures privées d'emploi agréées***

##### ***Sous-paragraphe 1 : Définition et missions***

##### **Article Lp. 431-6**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Constitue une structure privée d'emploi agréée, toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que la structure privée d'emploi ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.

Pour ces structures privées, l'obtention de l'agrément est un préalable obligatoire à l'exercice de toute activité de placement des demandeurs d'emploi.

### Article R. 431-1

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

Une structure privée d'emploi agréée a notamment pour mission :

1° d'aider les travailleurs à trouver un emploi correspondant au besoin de la personne et conforme aux grilles de salaire conventionnelles, correspondant à sa spécialité ou à sa formation antérieure, à ses possibilités de mobilité géographique, et au taux de salaire normalement pratiqué dans la profession, et aider les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises ;

2° d'enregistrer les demandeurs d'emploi, prendre note de leurs qualifications professionnelles ; de leur expérience et de leurs aspirations, les interroger aux fins de leur emploi, vérifier, si besoin est, leurs aptitudes physiques et professionnelles, et les aider à obtenir, lorsqu'il y a lieu, une orientation, une formation ou une reconversion professionnelle ;

3° d'enregistrer les radiations des demandeurs d'emploi ;

4° d'obtenir des employeurs des informations précises, sur les emplois vacants notifiés à une structure de placement agréée, et sur les conditions que doivent remplir les travailleurs pour occuper ces emplois vacants ;

5° de diriger vers les emplois vacants les candidats possédant les aptitudes professionnelles et physiques requises ;

6° d'organiser la compensation des offres et des demandes d'emploi d'une structure de placement agréée à une autre, lorsque celle consultée en premier lieu n'est pas en mesure de placer les candidats ou de pourvoir aux emplois vacants, ou lorsque d'autres circonstances le justifient ;

7° de prendre des mesures appropriées pour faciliter la mobilité professionnelle en vue d'ajuster l'offre de main-d'œuvre aux possibilités d'emploi dans les diverses professions ;

8° de faciliter la mobilité géographique en Nouvelle-Calédonie en vue d'aider au déplacement de travailleurs et de pallier le déséquilibre local et ponctuel entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et d'offrir des possibilités d'emploi ;

9° de collaborer à l'application de mesures destinées à venir en aide aux chômeurs et à lutter contre le chômage ;

10° d'aider, autant qu'il est nécessaire, d'autres organismes publics ou privés dans l'élaboration de plans sociaux et économiques de nature à influencer favorablement la situation de l'emploi.

*Sous-paragraphe 2 : Conditions d'agrément*

**Article Lp. 431-7**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

L'agrément mentionné à l'article Lp. 431-6 est délivré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie après avis du ou des présidents de l'assemblée de Province dans le ressort géographique de laquelle l'activité de placement est envisagée.

Il rend son avis dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. A l'expiration de ce délai l'avis est réputé rendu.

Les conditions de délivrance de l'agrément sont fixées par délibération du congrès.

**Article R. 431-2**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

L'agrément mentionné à l'article Lp. 431-7 est accordé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à la personne morale ou physique qui établit :

- l'adéquation entre son objet social et les missions visées à l'article R. 431-1 ;
- la cohérence entre ses modalités d'interventions et sa capacité financière ;
- une organisation garantissant l'accueil et la prise en charge des demandeurs d'emploi, quel que soit leur lieu de résidence et leurs caractéristiques ;
- son engagement à tenir informé la Nouvelle-Calédonie de la mise en œuvre de ses missions ;
- l'égalité de traitement des usagers et de l'égal accès à l'emploi à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie ;
- la gratuité de l'offre de services aux demandeurs d'emploi ;
- disposer de ressources humaines qualifiées en adéquation avec les missions qui lui sont confiées.

**Article R. 431-3**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

La demande d'agrément est adressée au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui l'instruit.

Outre les informations relatives au respect des conditions fixées à l'article R. 431-2, la demande d'agrément mentionne :

1° s'il s'agit d'une personne morale : la dénomination sociale, l'objet social, les noms patronymique, prénoms, date et lieu de naissance, adresse du dirigeant de l'entreprise, le code APE ;

2° s'il s'agit d'une personne physique : ses nom patronymique et prénoms, date et lieu de naissance, adresse, courriel.

#### **Article R. 431-4**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

L'agrément est délivré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour une durée de 5 ans maximum.

#### **Article R. 431-5**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

L'agrément peut être retiré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, sur proposition du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, lorsque :

1° les conditions de sa délivrance ne sont plus réunies ;

2° le bilan annuel d'activité prévu à l'article Lp. 431-10 ne fait apparaître aucun placement pendant deux années consécutives, ou si aucun bilan d'activité n'a été transmis pendant deux années consécutives.

#### **Article R. 431-6**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

Lorsque le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle envisage de proposer de retirer l'agrément d'une structure privée d'emploi, il en informe l'intéressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'agence dispose d'un délai d'un mois pour faire valoir ses observations.

Si les observations qu'elles présentent n'apportent pas d'élément nouveau de nature à modifier la position du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, celui-ci en informe le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui, par décision motivée, notifie à la structure privée d'emploi sa décision de retrait de son agrément.

### **Article Lp. 431-8**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Une délibération du congrès liste les missions des structures privées d'emploi.

#### ***Sous-paragraphe 3 : Transmission d'informations***

### **Article Lp. 431-9**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Les structures privées d'emploi agréées mettent à disposition de la Nouvelle-Calédonie leurs données relatives à l'emploi et au placement dans le système d'information du service public de l'emploi mentionné à l'article Lp. 431-15 dans les conditions fixées par délibération du congrès.

### **Article Lp. 431-10**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Les structures privées d'emploi agréées transmettent annuellement à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle un bilan de leur action comportant des données quantitatives et qualitatives sur leur activité.

Ce bilan contient des données et des indicateurs définis par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

### **Article R. 431-7**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

Les structures privées d'emploi agréées adressent à la Nouvelle-Calédonie chaque année, avant le 31 mars de l'année suivante, et selon un modèle fixé par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie :

1° Le chiffre d'affaires relatif au placement, réalisé sur l'année écoulée, rapporté s'il y a lieu, au chiffre d'affaires total ;

2° Le nombre des personnes à la recherche d'un emploi, réparties selon le sexe et l'âge :

a) reçues au cours de l'année ;

b) placées au cours de l'année ;

c) inscrites dans les fichiers de l'organisme au 31 décembre.

### **Article R. 431-8**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

Les structures privées d'emploi agréées peuvent collecter les données à caractère personnel relatives aux personnes à la recherche d'un emploi dans la mesure où elles sont nécessaires à l'activité de placement, à l'exception du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.

La collecte, l'utilisation, la conservation et la transmission des données à caractère personnel sont réalisées dans le respect du principe de non-discrimination mentionné à l'article Lp.112-1 et de la loi modifiée n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés dans sa version applicable à la Nouvelle-Calédonie.

## ***Paragraphe 2 : Les structures privées depositaires des offres d'emploi***

### **Article Lp. 431-11**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

La Nouvelle-Calédonie peut habiliter une structure privée, à sa demande, à être dépositaire des offres d'emploi, à les publier et les diffuser dans les conditions prévues aux articles Lp. 432- 3-1 et suivants.

Les conditions de délivrance de l'habilitation sont fixées par délibération du congrès.

### **Article R. 431-9**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

La demande d'habilitation est adressée au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui l'instruit. Le dossier de demande d'habilitation comprend tous les éléments permettant de s'assurer du respect de l'obligation de transmettre les données en matière d'emploi et d'emploi local conformément à l'article Lp. 431-16 et de l'égal accès aux offres d'emploi au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

La demande d'habilitation mentionne la dénomination sociale, l'objet social et le code APE de l'entreprise ainsi que les noms patronymiques, prénoms, date et lieu de naissance, adresse du dirigeant de l'entreprise et son courriel.

### **Article R. 431-10**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

L'habilitation est délivrée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour une durée de 5 ans maximum.

### **Article R. 431-11**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

L'habilitation peut être retirée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, sur proposition du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, lorsque les conditions de sa délivrance ne sont plus réunies.

### **Article R. 431-12**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 3°*

Lorsque le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle envisage de proposer le retrait de l'habilitation, il en informe l'intéressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La structure dispose d'un délai d'un mois pour faire valoir ses observations.

Si les observations présentées par l'intéressée n'apportent pas d'élément nouveau de nature à modifier la position du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, celui-ci en informe le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui, par décision motivée, lui notifie sa décision de retrait de son agrément.

### **Article Lp. 431-12**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Les structures privées mentionnées à l'article Lp. 431-11 garantissent l'enregistrement et la mise à disposition de l'offre d'emploi dans le système d'information mentionné à l'article Lp. 431-15, permettant à la Nouvelle-Calédonie d'apprécier la situation et l'évolution du marché de l'emploi sur le territoire.

## ***Sous-section 3 : Dispositions pénales***

### **Article Lp. 431-13**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Le fait d'exiger une rétribution, directe ou indirecte, des personnes à la recherche d'un emploi, en contrepartie de la fourniture de services de placement, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 431-5, est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 450 000 F CFP.

## **Section 3 : Données sur le marché de l'emploi et estimation des besoins et des ressources en main-d'œuvre**

### ***Sous-section 1 : Données sur le marché de l'emploi et observatoire de la formation, de l'emploi et du travail***

#### ***Paragraphe 1 : Système d'information du service public de l'emploi***

### **Article Lp. 431-14**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

La Nouvelle-Calédonie recueille, centralise les données et produit les statistiques de nature à établir les tendances, les opportunités et les défis en matière de formation, d'insertion, d'emploi, d'emploi local, de placement et de travail au moyen d'un système d'information commun et des outils informatiques partagés.

### **Article Lp. 431-15**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Un traitement automatisé et dématérialisé des données de l'emploi et du placement, dénommé « système d'information du service public de l'emploi », collecte, mémorise, traite et diffuse les données sur le marché de l'emploi.

Les modalités de mise en œuvre du système d'information sont fixées par arrêté.

La Nouvelle-Calédonie assure la gestion et veille à la sécurité des données stockées.

### **Article Lp. 431-16**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Sans préjudice de l'article Lp. 431-9, les organismes publics, les structures privées agréées ou les structures privées habilitées mettent à disposition de la Nouvelle-Calédonie, dès qu'elles sont disponibles, les données collectées en matière d'emploi et d'emploi local dans le système d'information du service public de l'emploi.

Les modalités de transmission et la liste de ces données sont fixées par arrêté.

### **Article Lp. 431-17**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Les acteurs du service public de l'emploi et du placement bénéficient d'un accès partagé aux données pour exercer leurs missions dans le cadre du plan territorial de développement en faveur de l'emploi et des compétences mentionné à l'article Lp. 431-20.

## ***Paragraphe 2 : Observatoire de la formation, de l'emploi et du travail***

### **Article Lp. 431-18**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*



Il est créé au sein des services de la Nouvelle-Calédonie un observatoire, dénommé "observatoire de la formation, de l'emploi et du travail".

Pour permettre l'évaluation des politiques publiques de l'emploi en Nouvelle-Calédonie, l'observatoire :

- centralise et consolide les données en matière d'emploi ;
- coordonne les différents producteurs de données ;
- produit des études et rapports relatifs à l'emploi ;
- identifie des sujets de recherche, les priorise et les promeut ;
- favorise l'appropriation des travaux de recherche par les politiques publiques et le public et assure leur diffusion ;
- produit des recommandations sur l'amélioration des systèmes d'information ;
- définit des indicateurs de suivi et de performance de la politique publique de l'emploi.

### **Article Lp. 431-19**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Au moyen du système d'information, l'observatoire établit tous les ans un bilan général relatif à l'emploi.

Ce bilan porte également sur des thématiques particulières fixées par délibération du congrès.

### **Article R. 431-13**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 4°*

Les thématiques particulières du bilan annuel relatif à l'emploi mentionné à l'article Lp. 431-19 portent notamment sur les points suivants :

- a) les causes et l'incidence du chômage ;
- b) les causes et l'incidence des inégalités d'accès à l'emploi ;
- c) l'analyse des facteurs de maintien et de retour à l'emploi ;
- d) le placement de catégories particulières de demandeurs d'emploi, comme les travailleurs handicapés, les détenus en fin de peine, les citoyens calédoniens au sens de l'article Lp. 451-1, les inactifs et les demandeurs d'emploi de longue durée, les seniors, les femmes, les travailleurs en zone rurale ou les jeunes ;
- e) les facteurs affectant le niveau et la nature de l'emploi ;

f) la régulation de l'emploi ;

g) l'orientation professionnelle en relation avec le placement ;

h) l'analyse du marché de l'emploi par filière ainsi que les difficultés de recrutement par secteur d'activité dans les conditions prévues à l'article Lp. 451-4.

***Sous-section 2 : Plan territorial de développement en faveur de l'emploi et des compétences***

**Article Lp. 431-20**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Sans préjudice de l'article Lp. 333-3-1, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie arrête et met en œuvre un plan territorial de développement en faveur de l'emploi et des compétences tenant compte notamment :

1° des études de l'observatoire de la formation, de l'emploi et du travail mentionnées à l'article Lp. 431-18 ;

2° du schéma directeur arrêté par la conférence des exécutifs mentionnée à l'article Lp. 491-2 ;

3° des préconisations des commissions techniques du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles (CSEIFOP) et notamment de la commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi mentionnée à l'article R. 492-15.

Ce plan est fixé pour une durée de cinq ans qui peut faire l'objet de révisions intermédiaires sur la base des estimations mentionnées à l'article Lp. 431-22.

**Article Lp. 431-21**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Le plan mentionné à l'article Lp. 431-20 est un plan opérationnel territorial constitué de mesures et d'actions visant à améliorer la situation de l'emploi et des compétences en Nouvelle-Calédonie. Il favorise la création d'emplois durables et répond aux besoins en compétences des entreprises locales, tout en favorisant l'inclusion des publics les plus éloignés de l'emploi.

Le plan territorial de développement en faveur de l'emploi et des compétences comporte plusieurs volets définis par délibération du congrès.

Ce plan repose sur des études prospectives telles que mentionnées à l'article Lp. 431-22.

**Article R. 431-14**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 4°*

Le plan territorial de développement en faveur de l'emploi et des compétences comporte plusieurs volets, tels que :

- la mise en place de formations adaptées aux besoins des entreprises et des travailleurs locaux ;
- la mise en réseau des acteurs locaux pour faciliter les échanges et la coopération ;
- la mise en place de dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi pour favoriser leur insertion professionnelle ;
- la sécurisation des parcours des actifs : renforcer leur employabilité, faciliter leur gestion de carrière, fluidifier leurs recrutements, sécuriser leur mobilité.

### **Article Lp. 431-22**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art. 2*

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie établit annuellement, au moyen du système d'information, une estimation des besoins et des ressources en main-d'œuvre au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Cette estimation comprend des données précises sur les prévisions concernant le volume et la répartition de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

La liste de ces données est fixée par délibération du congrès.

### **Article R. 431-15**

*Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 2, 4°*

Les données mentionnées à l'article Lp. 431-22 portent notamment sur les points suivants :

- a) les besoins présents et futurs de main-d'œuvre y compris des données sur le nombre et les catégories professionnelles de travailleurs nécessaires, classés par branche d'activité, profession ou zone géographique ;
- b) les disponibilités présentes et futures en main-d'œuvre y compris des données sur le nombre, l'âge, le genre, les qualifications, la profession, la branche d'activité, le lieu de résidence des travailleurs, la répartition géographique et les caractéristiques des demandeurs d'emploi.

## **Chapitre II : Diffusion et publicité des offres et des demandes d'emploi**

### **Section 1 : Interdictions**

### **Article Lp. 432-1**

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi

Cette interdiction ne concerne pas les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les dispositions légales.

### **Article Lp. 432-2**

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :

- 1° L'existence, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert ;
- 2° La rémunération et les avantages annexes proposés ;
- 3° Le lieu du travail.

### **Article Lp. 432-3**

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant un texte rédigé en langue étrangère.

Lorsque l'emploi ou le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français en comporte une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur au sens de l'article Lp. 432-2.

Toutefois, les directeurs de publications et les personnes responsables de moyens de communication utilisant principalement une langue étrangère ou vernaculaire peuvent recevoir des offres d'emploi rédigées dans cette langue.

En outre, les offres d'emploi expressément faites à l'intention de ressortissants étrangers peuvent être rédigées en langue étrangère.

## **Section 2 : Publication et diffusion des offres d'emploi**

### **Article Lp. 432-3-1**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 4-II*

*Remplacé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art 3*

Chaque offre d'emploi est déposée :

1. soit auprès du service public de l'emploi et du placement,
2. soit sur le site légal de dépôt des offres d'emploi en Nouvelle-Calédonie,
3. soit auprès d'une structure privée habilitée mentionnée à l'article Lp. 431-11.

Lors du dépôt de l'offre d'emploi, la nécessité de recourir ou non à un service de placement est mentionnée.

L'offre d'emploi comporte la définition de l'emploi proposé par référence au tableau des activités professionnelles mentionné à l'article Lp. 451-6. Elle indique de manière détaillée les qualifications et les compétences requises.

Elle est également portée à la connaissance du personnel par tout moyen. Elle est communiquée au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Voir aussi :



### **Article Lp. 432-3-2**

*Créé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art 3*

La durée d'une offre d'emploi ne peut excéder 45 jours. Elle expire à l'échéance de ce terme.

Dans l'hypothèse où l'offre d'emploi n'aurait pas été pourvue au terme de cette durée, elle peut être prolongée à la demande de l'employeur d'un mois renouvelable.

### **Article R. 432-1**

*Abrogé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art 5 -I*

[Abrogé].

### **Article Lp. 432-4**

Tout employeur qui fait insérer ou diffuser dans un journal, revue ou écrit périodique ou fait diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une offre anonyme d'emploi fait connaître son nom ou sa raison sociale ainsi que son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication.

Lorsque l'insertion est demandée par une agence de publicité, un organisme de sélection ou tout autre intermédiaire, celui-ci fournit au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication les renseignements concernant l'employeur mentionné au premier alinéa.

### **Article R. 432-2**

*Remplacé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 3 - I*

Les offres d'emploi diffusées dans les journaux, revues, écrits périodiques, ou par tout moyen de diffusion numérique, comportent le numéro d'enregistrement de la structure de placement ou de la structure privée dépositaire des offres d'emploi mentionnée à l'article Lp. 431-11

### **Article R. 432-3**

*Abrogé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 3 - II*

Abrogé.

### **Article R. 432-4**

Les entreprises de travail temporaire peuvent faire connaître les offres d'emploi correspondant aux missions qu'elles proposent, soit par voie d'affiche apposée en quel que lieu que ce soit, soit par tout autre moyen de publicité.

Les publicités faites en faveur d'une ou plusieurs entreprises de travail temporaire et les offres d'emploi provenant de celles-ci mentionnent expressément la dénomination de ces entreprises et leur caractère d'entreprise de travail temporaire.

### **Article Lp. 432-5**

*Modifié par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art 3*

Dans le cas d'offre anonyme, le service public de l'emploi et du placement peut, sur simple demande de sa part, obtenir du directeur de la publication ou du responsable du moyen de communication les renseignements concernant l'employeur.

Ces renseignements peuvent être utilisés pour l'information des candidats éventuels à l'offre d'emploi publiée ou diffusée.

### **Article Lp. 432-6**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 4-III*

Lorsque l'autorité administrative constate que les formalités mentionnées à l'article Lp. 432-3-1 ont été méconnues, elle informe l'employeur de l'irrégularité relevée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative. L'employeur dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments nouveaux de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci, par

décision motivée, astreint l'employeur au versement à titre de pénalité d'une somme au plus égale au montant de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

En cas de récidive intervenant dans un délai de deux ans après la première infraction, le montant maximum de la pénalité est multiplié par deux.

#### **Article R. 432-5**

*Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 3.*

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 432-6 est le directeur du travail et de l'emploi.

### **Chapitre III : Le demandeur d'emploi**

#### **Section 1 : Inscription du demandeur d'emploi et recherche d'un emploi**

##### ***Sous-section 1 : Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi***

#### **Article Lp. 433-1**

A la qualité de demandeur d'emploi, toute personne qui recherche un emploi et demande son inscription auprès du service public de placement.

*NB : Les personnes en situation de handicap, sans emploi et en capacité de travailler, inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi bénéficient d'une allocation personnalisée (Cf : Loi du pays n° 2009-2 du 07 janvier 2009 – Art. 10 et suivants).*

#### **Article Lp. 433-2**

Pour maintenir son inscription, le demandeur d'emploi accomplit, à son initiative ou sur proposition de l'autorité administrative, des actes positifs et répétés en vue de son reclassement ou de son insertion professionnelle.

L'autorité administrative peut, selon des modalités et pour des catégories définies par délibération du congrès, accorder des dérogations à cette obligation.

#### **Article R. 433-1**

*Remplacé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 4 - I*

Le service public de l'emploi et du placement ainsi que les structures privées d'emploi agréées peuvent, conformément aux dispositions de l'article Lp. 433-2, après examen de la situation individuelle, accorder des dérogations à l'obligation de recherche réelle et répétée d'emploi après examen de la situation individuelle de la personne, en faveur :

1° Des personnes en situation de handicap ;

2° Des demandeurs d'emploi admis à suivre une action de formation agréée, en vue de faciliter leur retour à l'emploi, ou leur reclassement ou insertion professionnelle.

### **Article R. 433-2**

*Remplacé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 4 - II*

La réalité des actes de recherche d'emploi tels que mentionnés aux articles Lp. 433-2 et Lp. 433-6 est appréciée compte tenu, notamment, de la situation individuelle du demandeur et de la situation locale de l'emploi. Il s'agit d'actions vérifiables, menées de manière régulière, par un demandeur d'emploi, en vue de son reclassement ou de son insertion professionnelle.

Ces actions doivent démontrer un effort actif et soutenu de recherche d'emploi, excluant tout acte isolé ou ponctuel.

Ces actes incluent, notamment :

1. la consultation d'offres d'emploi ;
2. le dépôt de candidatures ;
3. la participation à des entretiens d'embauche ;
4. l'enregistrement auprès de structures privées d'emploi agréées ou d'agence de travail temporaire ;
5. la participation à des formations professionnelles ou stages visant à accroître l'employabilité ;
6. la participation à des événements professionnels et l'utilisation de réseaux sociaux professionnels pour rechercher des opportunités d'emploi ;
7. l'utilisation de services de placement. Le demandeur d'emploi inscrit apporte, par tout moyen, la preuve de ses actes lors des contrôles.

### **Article Lp. 433-3**

*Modifié par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art 4*

Le demandeur d'emploi renouvelle mensuellement son inscription auprès du service public de placement.

Il porte également à la connaissance du service public de l'emploi et du placement les changements affectant sa situation susceptibles d'avoir une incidence sur son inscription comme demandeur d'emploi, notamment toute reprise d'activité professionnelle, la date de cessation de recherche d'emploi, les modifications d'état civil ou d'adresse.

### **Article R. 433-3**



Le renouvellement de la demande d'inscription en qualité de demandeur d'emploi s'effectue auprès du service public de placement, ou, si ce dernier n'est pas représenté dans la commune où réside le demandeur d'emploi, auprès de la mairie de sa résidence.

Exceptionnellement, par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1, le renouvellement peut être fait, compte tenu de l'éloignement géographique du domicile du demandeur d'emploi, par dépôt ou envoi postal d'une attestation sur l'honneur produite dans les formes et selon les modalités fixées par le service public de placement.

#### **Article R. 433-4**

*Abrogé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art 4 - III*

Abrogé

#### **Article Lp. 433-4**

*Modifié par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art 4*

Les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi font l'objet d'une classification en fonction de la nature de leur demande d'insertion professionnelle et de leur disponibilité pour occuper un emploi. Cette classification est définie par arrêté.

### **Sous-section 2 : Recherche d'emploi**

#### **Article Lp. 433-5**

Toute personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi est tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

### **Section 2 : Radiation de la liste des demandeurs d'emploi**

#### **Article Lp. 433-6**

*Remplacé par la loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 – Art 4*

Sont radiées de la liste des demandeurs d'emploi, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, les personnes qui :

1° Soit ne peuvent justifier de l'accomplissement d'actes réels et répétés de recherche d'emploi en vue de leur reclassement ou de leur insertion professionnelle ;

2° Soit refusent un emploi ressortissant à leur spécialité ou compatible avec leur formation antérieure et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession ;

3° Soit refusent, sans motif réel et sérieux au regard de leur parcours et de leur projet professionnel, de participer à une action de formation professionnelle continue mentionnée à l'article Lp. 541-3 ;

4° Soit refusent, sans motif légitime, de répondre aux convocations du service public de l'emploi et du placement.

## Chapitre IV : Dispositions pénales

### Article R. 434-1

*Modifié par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 2-III*

*Modifié par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Articles 4 et 5-II.*

Sont punies des peines d'amende prévues par les contraventions de la cinquième classe, les infractions au deuxième alinéa de l'article R. 421-6, aux articles Lp. 432-2, Lp. 432-4, Lp. 433-1 à Lp. 433-3.

## Titre IV : REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE PARTIEL ET TOTAL

### Chapitre I : Dispositions générales

#### Article Lp. 441-1

Le régime d'assurance chômage, institué au profit des travailleurs salariés, à l'exclusion des travailleurs saisonniers, exerçant une activité professionnelle en Nouvelle-Calédonie, garantit aux travailleurs privés d'emploi un revenu de remplacement sous forme d'allocations mensuelles, dans les conditions prévues au chapitre II du présent titre.

Voir aussi



#### Article R. 441-1

Les travailleurs étrangers bénéficient des allocations d'assurance chômage dans les mêmes conditions que les travailleurs français, s'ils se trouvent en situation régulière au regard des dispositions réglementant l'exercice d'une activité professionnelle salariée pour les étrangers.

### Article Lp. 441-2

*Modifié par la loi du pays n° 2009-3 du 07 janvier 2009 – Art. 20*

Les bénéficiaires des allocations de chômage continuent de percevoir les prestations familiales et les prestations du régime unifié d'assurance maladie-maternité.

En cas d'incapacité temporaire continue d'une durée inférieure à un mois et sur justificatif médical, le bénéficiaire des allocations de chômage continue de percevoir celles-ci.

Au-delà de ce délai, les allocations de chômage sont suspendues et reportées en fin de droit. Durant cette période, l'assuré bénéficie des indemnités journalières prévues par l'article Lp. 83-1 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Les allocations de chômage sont suspendues pendant la période de repos maternité indemnisé en application de l'article Lp. 83-4 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et sont reportées en fin de droit.

## Chapitre II : Privation partielle d'emploi

### Article Lp. 442-1

Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de leur établissement, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, bénéficient d'une allocation spécifique qui est à la charge du régime d'assurance-chômage dans la limite des crédits disponibles.

Voir aussi :



### Article R. 442-1

*Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 V*

Les allocations prévues à l'article Lp. 442-1 sont attribuées par arrêtés du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

La demande motivée des employeurs, accompagnée de l'avis des institutions représentatives du personnel, s'il en existe, est préalablement adressée au directeur du travail et de l'emploi avant toute mise au chômage partiel des salariés. En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour adresser sa demande.

Les allocations peuvent être attribuées, en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable à la conjoncture économique, à des difficultés d'approvisionnement en matières

premières ou en énergie, à un sinistre, à des intempéries de caractère exceptionnel, à une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Toutefois, ces allocations sont attribuées dans la limite de contingents annuels indemnisables fixés pour les différentes branches professionnelles par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels, par décision du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Les états de remboursements présentés par les entreprises au titre du chômage partiel sont à produire à terme échu dans les trois mois au plus tard qui suivent les périodes de recours au chômage partiel dûment autorisées.

### Article R. 442-2

Ne peuvent bénéficier des allocations :

1° Les personnes dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à vingt fois le salaire minimum garanti horaire du secteur d'activité concerné ;

2° les personnes dont le chômage est provoqué par un différend collectif de travail intéressant l'établissement qui les emploie. Toutefois, dans le cas d'un lock-out se prolongeant plus de trois jours, le versement des allocations peut être autorisé par décision du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

3° les chômeurs saisonniers. Toutefois, ils peuvent bénéficier des allocations si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année à laquelle il se produit. Ils doivent alors faire la preuve qu'au cours d'une des deux années précédentes, ils occupaient à la même époque et pendant la même période, un emploi salarié dont ils tiraient une rémunération régulière.

Le chômage saisonnier s'entend d'une réduction ou d'une suspension d'activité se produisant pour la troisième année consécutive à la même époque ;

4° les employés de maison ;

5° en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de quatre semaines.

Au-delà de cette période de quatre semaines et pour une durée n'excédant pas deux mois, les intéressés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi, alors même qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement et peuvent être admis au bénéfice des allocations de chômage total servies par la CAFAT.

Si la suspension d'activité se poursuit au-delà de trois mois, les intéressés, sous réserve de remplir les conditions d'admission prévues à l'article R. 443-2 du présent titre, peuvent être admis, après avis de la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12, au bénéfice des allocations de chômage prévues à l'article Lp. 443-1. La commission paritaire, avant d'émettre son avis, peut procéder à l'audition de l'employeur.

L'avis de la commission paritaire lie le directeur de la CAFAT.

### Article R. 442-3

Les allocations attribuées en application de l'article Lp. 441-1, pendant la période visée à l'article R. 442-1, prennent la forme d'une indemnité horaire dont le taux est fixé à 66 % du salaire minimum garanti horaire du secteur d'activité concerné.

L'allocation ne peut être attribuée pour une réduction de salaire à une perte d'heures de travail au-delà de la durée légale du travail, même si l'horaire habituel de l'entreprise excède cette durée légale.

Pour les salariés effectuant un nombre d'heures de présence au travail supérieur à 39 heures par semaine dans le cadre du régime des équivalences, l'indemnité accordée par heure de travail perdue est égale au quotient de 39 indemnités horaires par le nombre d'heures de travail effectif au sens du présent code.

Les heures non prises en compte dans le cadre d'un accord collectif sur la modulation des horaires, peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel. L'accord collectif fixe la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre.

### Article R. 442-4

L'allocation est liquidée et payée mensuellement.

Les indemnités sont versées aux salariés par l'employeur, qui est remboursé sur production d'états visés par l'inspection du travail et vérifiés par la CAFAT qui crédite l'employeur des avances qu'il a faites.

Toutefois, en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ou de difficultés financières entraînant le non-paiement des salaires, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut, sur proposition du directeur du travail et de l'emploi et après avis de la commission paritaire qui doit être rendu dans un délai d'un mois à compter de la saisine, faire procéder au paiement direct des allocations aux salariés par la CAFAT.

### Article R. 442-5

A l'occasion du paiement des allocations, le bulletin de salaire remis par l'employeur au salarié, ou le document remis par la CAFAT en cas de paiement direct, mentionne :

- 1° le nombre d'heures indemnisées ;
- 2° les taux appliqués ;
- 3° les sommes versées au titre de la période considérée.

### Article R. 442-6

En cas de fermeture d'un établissement pour mise en congé annuel du personnel, les salariés qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité de ce congé peuvent prétendre individuellement aux allocations pour privation partielle d'emploi, compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils auraient pu bénéficier pendant la période de référence.

### Jurisprudence

**Contentieux :** La requête en annulation de l'arrêté du gouvernement admettant une société au bénéfice de l'allocation spécifique du régime d'assurance chômage partiel introduite par un salarié n'est pas recevable. En effet, la mise en chômage partiel ne porte pas en elle-même atteinte aux droits et prérogatives du salarié qui en bénéficie. Dès lors, cet acte ne fait pas grief, et le requérant n'est pas fondé à en demander l'annulation (TANC, 26 mars 2009, n° 08115).

**Faute de l'employeur :** Commet une faute, l'employeur qui n'a pas respecté la procédure applicable au chômage technique partiel et n'a pas versé de salaire conventionnellement garanti, ni les indemnités dont il avait l'obligation de faire l'avance, détournant ainsi la procédure destinée à garantir une rémunération minimale au salarié (TTN, 16 mai 2008, n° 06/00300).

## Chapitre III : Privation totale d'emploi

### Section 1 : Conditions d'attribution et contrôles

#### Article Lp. 443-1

Ont droit à l'allocation de chômage, les salariés involontairement privés d'emploi ou assimilés, inscrits comme demandeur d'emploi et se faisant recenser mensuellement comme tel, qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et dont le revenu mensuel n'excède pas 50 fois le salaire minimum garanti horaire.

Les conditions d'admission à cette allocation sont déterminées par délibération du congrès.

#### Article Lp. 443-2

L'allocation chômage est accordée pour des durées limitées, qui tiennent compte de l'âge des intéressés ou de leur aptitude professionnelle ou de la poursuite d'actions de formation.

Ces durées sont déterminées par délibération du congrès.

#### Article R. 443-1

La rupture du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits est en principe celle qui a mis fin à la dernière activité exercée par l'intéressé.

En cas de litige sur le point de départ du bénéfice de l'allocation de chômage, le dossier est soumis à la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12 et ce, sans qu'il y ait obligation pour le salarié de saisir le tribunal du travail par une requête introductive d'instance.

### Article R. 443-2

*Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-III  
Modifié par la délibération n° 59/CP du 24 février 2022 – Art 8*

Pour bénéficier de l'allocation de chômage, le salarié privé d'emploi au sens de l'article Lp. 443-1 doit en outre :

1° être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service public de placement, ou à la mairie de son lieu de résidence et pendant toute la durée de l'indemnisation se faire recenser mensuellement comme demandeur d'emploi auprès de ce service ou auprès de la mairie de son lieu de résidence ;

2° être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;

3° Ne pas avoir atteint l'âge prévu à l'article 1er de la délibération n° 458 du 8 janvier 2009 portant réforme de la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et autres mesures d'ordre social, ou l'âge normal de départ à la retraite dans la profession précédemment exercée si cet âge est inférieur, et en cas de retraite anticipée bénéficier d'une pension inférieure au salaire minimum garanti mensuel ;

4° être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;

5° ne pas être chômeur saisonnier ;

6° n'avoir pas quitté volontairement, sans motif légitime, son dernier emploi.

Sont reconnues, à priori légitimes :

a) les démissions pour suivre le conjoint ;

b) les démissions pour suivre les ascendants si le demandeur d'emploi est âgé de moins de vingt-et-un ans.

Pour les autres démissions, le dossier est soumis, à la demande du salarié, à l'appréciation de la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12 du présent titre. L'avis de la commission paritaire lie le directeur de la CAFAT ;

7° avoir effectué en Nouvelle-Calédonie pendant les douze mois précédant la rupture du contrat de travail, mille cinq cent vingt-et-une heures de travail.

Le nombre d'heures exigé est réduit à neuf cent soixante pour les employés de maison et à mille soixante-douze pour les jeunes stagiaires du développement (J.S.D.) et les bénéficiaires des différents régimes d'aide à l'emploi ouvrant droit à indemnisation au titre du chômage ;

8° avoir cotisé au régime d'assurance chômage de la C.A.F.A.T. au moins 9 mois. ;

9° le travailleur privé d'emploi ayant épuisé ses droits aux allocations de chômage ne peut être réadmis au bénéfice de celles-ci qu'après un délai de neuf mois et sous réserve de remplir les conditions d'admission précédentes.

#### **Article R. 443-3**

Pour l'application du temps de travail exigé au 7° de l'article R. 443-2, sont assimilées à des journées de travail, les journées indemnisées au titre :

1° des congés payés ;

2° des congés de maladie indemnisés par l'employeur au titre de la réglementation du travail ;

3° du régime de prévoyance et du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles gérés par la CAFAT ;

4° des congés de maternité.

Sont également prises en compte les journées chômées par suite de chômage partiel, les journées indemnisées au titre du chômage total après une suspension d'activité se prolongeant au-delà de deux quatorzaines prévues au 5° de l'article R. 442-2, de grève ou lock-out, ou par suite d'absences pour cas de force majeure, ces dernières dans la limite d'un mois ou de cent soixante-neuf heures.

Toute journée d'interruption de service consécutive à une incapacité physique de travailler indemnisée par la C.A.F.A.T. est assimilée à une journée de six heures de travail.

Les autres journées sont prises en compte pour huit heures de travail.

#### **Article R. 443-4**

En vue de permettre la détermination des droits des travailleurs privés d'emploi à l'allocation de chômage et celle de leur montant, les employeurs remplissent, pour ce qui les concerne, les imprimés prévus à cet effet.

#### **Article R. 443-5**

*Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VI*

Le travailleur privé d'emploi qui remplit les conditions édictées à l'article R. 443-3, a droit aux allocations de chômage pendant une période de 270 jours calendaires.

La période d'indemnisation mentionnée à l'alinéa précédent est prolongée :

1° De 90 jours pour les bénéficiaires âgés de 50 ans et de moins de 55 ans ;

2° De 150 jours pour les bénéficiaires âgés d'au moins 55 ans. L'âge s'apprécie à la date de rupture du contrat de travail au titre duquel les droits sont ouverts ;



3° De 150 jours pour les handicapés reconnus par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie. Cette prolongation peut se cumuler le cas échéant avec la prolongation due à l'âge.

L'intéressé bénéficie de la période d'indemnisation la plus favorable lorsqu'au cours de la période d'indemnisation il atteint l'âge requis pour ouvrir droit à une durée d'indemnisation supérieure.

La période maximale d'indemnisation telle qu'édictée ci-dessus peut être prolongée si le bénéficiaire de l'allocation chômage est admis à suivre une formation proposée par le service public de placement, jusqu'à la fin de cette formation, sans toutefois que la période totale d'indemnisation puisse excéder 360 jours calendaires.

Les allocations de chômage sont attribuées à partir du lendemain de la date de rupture du contrat de travail. Toutefois, lorsque l'intéressé a perçu une indemnité compensatrice de préavis, le point de départ de versement des allocations est reporté à l'expiration théorique de la période de préavis qui n'a pas été effectuée.

Si l'intéressé perçoit, lors de la cessation d'activité, une indemnité de congés payés, le point de départ du versement des allocations est retardé d'un nombre de jours égal au nombre de jours de congé correspondant à cette indemnité.

#### **Article R. 443-6**

*Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-IV*

L'allocation de chômage pour privation totale d'emploi peut être versée aux personnes assujetties à la CAFAT en application de l'article Lp. 4 de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002, sous réserve des conditions d'ouverture des droits telles qu'elles sont définies par le présent chapitre.

#### **Article Lp. 443-3**

Le travailleur qui a repris une activité professionnelle avant l'expiration de la période d'indemnisation prévue à l'article Lp. 443-2, peut bénéficier du reliquat de cette période dans la mesure où l'activité exercée depuis la reprise est inférieure à un plafond déterminé par délibération du congrès et où il s'est inscrit comme demandeur d'emploi dans un délai de trois mois à compter de sa nouvelle cessation d'activité.

#### **Article R. 443-7**

Le plafond mentionné à l'article Lp. 443-3 est de 1 521 heures de travail.

#### **Article Lp. 443-4**

L'admission au bénéfice de l'allocation de chômage, ou la réadmission du demandeur d'emploi au bénéfice du reliquat de l'allocation chômage en application de l'article Lp. 443-9, est prononcé par la

**REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE PARTIEL ET TOTAL**

caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

La caisse apprécie les droits à l'allocation chômage du travailleur privé d'emploi. Ces droits sont appréciés à la date de rupture du contrat de travail. Elle prononce selon le cas l'admission ou le rejet de la demande.

En cas d'admission, elle procède à la liquidation des droits et au versement de l'allocation chômage.

**Article Lp. 443-5**

La caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie procède, pour les bénéficiaires de l'allocation chômage, au contrôle des formalités mensuelles de maintien d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

A ce titre, elle prend les décisions suivantes :

1° Avertissement en cas de non-renouvellement mensuel de la demande de maintien sur la liste des demandeurs d'emploi ;

2° Suspension provisoire de l'allocation chômage en cas de manquement pendant plus d'un mois à l'obligation de renouvellement de la demande mensuelle de maintien sur la liste des demandeurs d'emploi ou après un avertissement adressé au demandeur d'emploi ;

3° Radiation définitive en cas de non-renouvellement de la demande de maintien d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi pendant plus de trois mois consécutifs.

**Article Lp. 443-6**

Les décisions de suspension ou de radiation du bénéfice de l'allocation chômage sont prises par le directeur de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie, dans les conditions fixées par délibération du congrès.

Elles peuvent être contestées dans un délai de trois mois devant une commission paritaire constituée dans les conditions de l'article Lp 113 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Ce recours n'est pas suspensif.

La commission paritaire statue définitivement sur les décisions de suspension ou de radiation du bénéfice de l'allocation chômage.

**Article R. 443-11**

Le versement des allocations est interrompu lorsque l'intéressé :

1° Retrouve une activité professionnelle salariée, ou non salariée, le faisant bénéficier d'un revenu mensuel excédant 50 fois le salaire minimum garanti horaire ;

2° Est pris, ou susceptible d'être pris en charge par la CAFAT et perçoit ou pourrait percevoir des prestations en espèces pour incapacité temporaire au titre des assurances maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles ;

3° A été signalé par le service public de placement comme n'ayant pas répondu, sans raison valable, à ses convocations, ou comme ayant refusé un emploi offert par ce service public de placement, ou comme ayant refusé de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel ou encore comme ayant refusé de participer dans les conditions définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à des activités de développement.

L'interruption du paiement de l'allocation chômage ne peut être supérieure à trois mois.

Sans préjudice des poursuites pénales, le directeur de la CAFAT peut prononcer l'exclusion définitive du bénéfice de l'allocation de chômage du travailleur qui a sciemment fait des déclarations inexactes, présenté des attestations mensongères ou touché indûment l'allocation de chômage mentionnée à l'article Lp. 443-1.

Le versement des allocations de chômage aux bénéficiaires de formation visés à l'article R. 443-9, doit être totalement suspendu durant les périodes d'absence non justifiées.

Les décisions de suspension, de radiation ou d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage prises par le directeur de la CAFAT peuvent être contestées, dans un délai de trois mois à compter de la date de notification, devant la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12. Ce recours n'est pas suspensif. L'avis de la commission paritaire lie le directeur de la CAFAT.

Le bénéficiaire de l'allocation chômage est privé de ses droits pour toute période d'absence de la Nouvelle-Calédonie sauf si cette absence est motivée par une raison légitime. Il doit préalablement en informer par écrit la CAFAT sous peine de perdre définitivement ses droits.

## Section 2 : Modalités de calcul et de paiement

### Article Lp. 443-7

Le montant de l'allocation chômage, déterminé dans les conditions fixées par délibération du congrès, est calculé soit en fonction de la rémunération antérieurement perçue, soit en fonction du salaire minimum garanti.

L'allocation ne peut excéder le montant de la rémunération antérieurement perçue.

### Article R. 443-9

Pendant les neuf mois d'indemnisation, l'allocation mensuelle est égale à 75 % du montant du SMG mensuel correspondant au mois de versement.

Lorsque l'allocation ne couvre pas un mois complet, l'indemnité est égale à un 30ème de l'allocation par jour indemnisable.

L'indemnisation mensuelle par le régime d'assurance chômage ne peut être supérieure à la rémunération mensuelle durant l'activité salariée.

La rémunération mensuelle des salariés ne percevant pas une rémunération supérieure ou égale au SMG. est égale à 75 % de la rémunération qu'ils percevaient avant la rupture de leur contrat de travail durant les 9 mois d'indemnisation.

Pour déterminer le montant de la rémunération servant de base de calcul des allocations de chômage, la CAFAT prend en compte les trois derniers mois d'activité.

Si le bénéficiaire accepte de suivre une formation de qualification ou de reconversion professionnelle proposée par le service public de placement en fonction du marché de l'emploi, le montant de l'allocation est égal au salaire minimum garanti pendant la durée de la formation.

Le bénéfice de cette formation est accordé par le service public de placement après évaluation de la motivation et de l'aptitude du travailleur, dans la limite des places disponibles dans les organismes de formation et des crédits ouverts.

Pendant la durée de la formation, le bénéficiaire est affilié au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les conditions prévues à l'arrêté n° 59-362/CG du 29 août 1959.

Pour le financement de cette mesure la cotisation due par le régime d'assurance chômage au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles est calculée sur le salaire minimum mentionné à l'article Lp. 142-1.

En cas d'accident du travail, la déclaration en incombe à l'employeur de l'entreprise dans laquelle se déroule la formation.

#### **Article R. 443-10**

Les allocations de chômage sont déterminées mensuellement à terme échu et payées une fois par mois. Toutefois, sur demande motivée du travailleur, les allocations de chômage peuvent être payées exceptionnellement à raison de deux versements égaux par mois.

#### **Article Lp. 443-8**

La demande en paiement de l'allocation de chômage est déposée, auprès de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie ou dans les mairies pour les travailleurs salariés domiciliés dans une autre commune que Nouméa, dans un délai de trois mois à compter du lendemain du licenciement, sous peine de forclusion.

#### **Article R. 443-8**

Le délai de forclusion prévu à l'article Lp. 443-8 commence à courir le lendemain du licenciement.

### **Article Lp. 443-9**

*Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 7 III*

Le délai de forclusion prévu à l'article Lp. 443-8 est augmenté :

1° Du temps pendant lequel l'intéressé a été dans l'incapacité d'agir par suite d'une condamnation à une peine privative de liberté ;

2° Du temps passé sous les drapeaux ;

3° Du temps passé en formation dans un centre territorial de formation professionnelle ou dans un stage agréé et du temps passé en stage de rééducation ou de formation professionnelle pour les travailleurs handicapés reconnus par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie ;

4° D'un mois si le travailleur a sa résidence dans les îles.

### **Article Lp. 443-10**

Le demandeur d'emploi qui souhaite bénéficier du reliquat de l'allocation chômage en application de l'article Lp. 443-3 fait sa demande d'allocation chômage et constitue son dossier dans les délais prévus aux articles Lp. 443-8 et Lp. 443-9.

### **Article Lp. 443-11**

L'action en paiement de l'allocation de chômage se prescrit dans un délai de six mois à compter de la date d'admission au bénéfice du présent régime ou du dernier versement d'une mensualité.

### **Article R. 443-12**

Conformément aux dispositions de l'article Lp. 113 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 et de l'article 56 de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relatives à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, le conseil d'administration de la CAFAT crée une commission paritaire dénommée « la commission chômage ».

## **Section 3 : Dispositions d'application.**

Ce niveau de plan (section 3) n'existe que dans la partie réglementaire.

### **Article R. 443-13**

Des arrêtés du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent titre, notamment le modèle d'état à produire par l'employeur à l'autorité administrative en vue du remboursement des sommes avancées pour l'indemnisation du chômage partiel et individualiser, dans le cadre des opérations de développement économique de la Nouvelle-Calédonie, les travaux qui pourront être demandés aux travailleurs privés d'emploi en contrepartie des indemnités de chômage qu'ils perçoivent.

## **Chapitre IV : DISPOSITIONS PENALES**

### **Article R. 444-1**

Le fait de se rendre coupable de fausse déclaration pour obtenir ou faire obtenir ou tenter de faire obtenir les prestations qui ne sont pas dues, est puni d'une amende de 6 545 CFP à 36 360 CFP.

Cette disposition s'applique sans préjudice des peines résultant de l'application d'autres dispositions légales.

### **Article R. 444-2**

Le fait pour un intermédiaire d'offrir ou de faire offrir ses services moyennant émoluments convenus à l'avance à un assuré en vue de lui faire obtenir les prestations qui peuvent lui être dues, est puni d'une amende de 6 545 CFP à 36 360 CFP.

### **Article R. 444-3**

L'infraction à l'article R. 443-4 est passible des peines d'amende prévues pour les contraventions de la quatrième classe. Les amendes sont appliquées autant de fois qu'il y aura de travailleurs concernés.

Les autres infractions aux dispositions du présent titre sont passibles des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe.

Les infractions aux dispositions des articles R. 444-1 et R. 444-2 ainsi qu'aux dispositions des alinéas précédents sont constatées par les fonctionnaires chargés de l'inspection du travail.

## **Titre V : PROTECTION, SOUTIEN ET PROMOTION DE L'EMPLOI LOCAL**

### **Chapitre préliminaire : Priorité d'emploi des citoyens et des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence**

#### **Article Lp. 450**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

L'étroitesse du marché du travail de la Nouvelle-Calédonie, ainsi que ses équilibres économiques et sociaux, ne permettant pas d'ouvrir largement l'accès à l'emploi salarié, des dispositions spécifiques, destinées à offrir des garanties particulières pour le droit à l'emploi de ses habitants sont instituées.

## **Chapitre I: Règles de soutien et de promotion à l'emploi local**

### **Section 1 - Champ d'application**

#### **Article Lp. 451**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

Dans le but de protéger, de soutenir et de promouvoir l'emploi local, est instaurée, au bénéfice des citoyens de la Nouvelle-Calédonie, au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999, et des personnes qui justifient d'une durée suffisante de résidence, une priorité d'emploi dans les conditions prévues à l'article 24 de ladite loi.

Pour l'application du présent titre, à conditions de qualification et de compétence égales, l'employeur est tenu de donner la priorité au citoyen de la Nouvelle-Calédonie.

#### **Article Lp. 451-1**

*Remplacé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

L'embauche d'un salarié, lorsqu'il n'est pas citoyen de la Nouvelle-Calédonie au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999, ou qu'il ne justifie pas, pour l'emploi auquel il postule, de la durée de résidence suffisante mentionnée à l'article Lp. 451-2, est soumise aux dispositions du présent chapitre.

Toutefois, ne sont pas soumis à ces dispositions, les salariés recrutés pour une durée inférieure à trois mois, sous contrats à durée déterminée conclus en application des dispositions des 1°, 2°, 3° de l'article Lp. 123-2, dont la durée maximale, y compris leur renouvellement ne pourra être supérieure à trois mois, ou sous contrats de mission conclus en application des dispositions de l'article Lp. 124-5.

Voir aussi :



### **Section 2 - Conditions de recrutement**

#### **Article Lp. 451-2**

*Remplacé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

Lorsqu'après avoir diffusé son offre d'emploi dans les conditions définies au Chapitre II du Titre III, un employeur, qui n'a reçu aucune candidature répondant aux conditions de qualification et de compétence énoncées dans son offre et émanant d'un citoyen de la Nouvelle-Calédonie, peut procéder au recrutement d'une personne justifiant d'une durée de résidence :

a) au moins égale à dix ans, si l'offre d'emploi concerne une activité professionnelle principalement satisfaite par le recrutement local,

b) au moins égale à cinq ans, si l'offre d'emploi concerne une activité professionnelle qui connaît des difficultés de recrutement local au sens de l'article Lp. 451-4,

c) au moins égale à trois ans, si l'offre d'emploi concerne une activité professionnelle qui connaît d'importantes difficultés de recrutement local au sens de l'article Lp. 451-4,

d) inférieure à trois ans, si l'offre d'emploi concerne une activité professionnelle qui connaît d'extrêmes difficultés de recrutement local au sens de l'article Lp. 451-4.

A défaut, il peut procéder à un recrutement sans condition de résidence.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à égalité de compétences compte tenu des qualifications et de l'expérience professionnelle requises pour occuper l'emploi.

Préalablement à l'embauche, l'employeur peut consulter la commission paritaire de l'emploi local mentionnée à l'article Lp. 451-7 aux fins de faire constater la carence de candidature répondant aux spécifications de l'offre d'emploi. L'avis constatant la carence, établi par la commission, est adressé à l'employeur et à l'autorité administrative dans un délai fixé par délibération du Congrès. Ce délai est réduit lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à six mois. Passé ce délai, la carence est réputée établie.

### **Article R. 451-1**

*Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.  
Complété par la délibération n° 380 du 10 janvier 2019 – Art 1<sup>er</sup>*

Le délai mentionné au dernier alinéa de l'article Lp. 451-2 est fixé à :

- un mois à compter de la saisine de la commission paritaire de l'emploi local pour les contrats de travail d'une durée supérieure à six mois ;

- dix jours à compter de la saisine de la commission paritaire de l'emploi local pour les contrats de travail d'une durée inférieure ou égale à six mois.

Ce délai court à compter de la date de l'accusé de réception du dossier complet, établi par la commission paritaire de l'emploi local.

### **Article R. 451-1-1**



*Créé par la délibération n° 380 du 10 janvier 2019 – Art 1<sup>er</sup>*

La commission paritaire de l'emploi local accuse réception du dossier complet qui lui est transmis.

Le dossier transmis à la CPEL comporte :

- les candidatures accompagnées des pièces justificatives mentionnées aux articles R. 451-2 et R. 451-3 ;
- la copie de l'offre d'emploi communiquée dans l'entreprise.

### **Article Lp. 451-2-1**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

La durée de résidence du conjoint d'un citoyen de Nouvelle-Calédonie est assimilée à une durée de résidence de dix ans, lorsqu'ils sont mariés depuis au moins deux ans et résident ensemble en Nouvelle-Calédonie.

La durée de résidence du conjoint d'une personne justifiant d'une durée de résidence suffisante au sens de l'article Lp. 451-2 est assimilée à celle de cette personne, lorsqu'ils sont mariés depuis au moins deux ans et résident ensemble en Nouvelle-Calédonie.

Ces dispositions s'appliquent également aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

### **Article Lp. 451-2-2**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

Pour l'application du présent chapitre, la personne qui, six mois au moins avant la date de promulgation de la présente loi du pays, occupe un emploi salarié, est réputée conserver le bénéfice des avantages individuels et collectifs au sens du premier alinéa de l'article 24 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie.

### **Article Lp. 451-3**

*Remplacé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*  
*Remplacé par la loi du pays n° 2020-3 du 30 janvier 2020 – Art. 3*

Toutes les personnes relevant de l'article Lp. 451 bénéficient des dispositions du présent chapitre.

Lorsque le candidat est sans emploi, il doit, pour se prévaloir des dispositions du présent chapitre, être inscrit en qualité de demandeur d'emploi.

Par ailleurs, toute candidature est écrite et accompagnée des justificatifs nécessaires notamment au regard des conditions de citoyenneté ou de résidence.

L'employeur délivre au candidat une attestation de la date à laquelle la candidature a été déposée.

#### **Article R. 451-2**

*Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.*

Les justificatifs mentionnés à l'article Lp. 451-3 sont constitués par tous documents permettant d'établir la qualité de citoyen de la Nouvelle-Calédonie au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ou la durée de résidence suffisante au regard de l'activité professionnelle concernée.

#### **Article R. 451-3**

*Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.*

La candidature adressée à l'employeur et mentionnée à l'article Lp. 451-3 est accompagnée des justificatifs permettant d'apprécier les qualifications et compétences du candidat à un emploi. Elle indique l'adresse postale du candidat.

#### **Article R. 451-4**

*Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.*

L'attestation de dépôt de candidature prévue au deuxième alinéa de l'article Lp. 451-3 indique le nom de l'employeur ou la raison sociale, le nom du candidat à l'embauche ainsi que la date de réception de la candidature.

### **Section 3 - Caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles**

#### **Article Lp. 451-4**

*Remplacé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

Lorsque sur une période statistiquement significative, il est constaté que les personnes ayant la qualité de citoyen de la Nouvelle-Calédonie ou justifiant d'une durée de résidence au moins égale à dix ans représentent une part du marché du travail :

1° comprise entre zéro et vingt-cinq pour cent, ces activités professionnelles sont considérées comme présentant d'extrêmes difficultés de recrutement local ;

2° comprise entre vingt-cinq et cinquante pour cent, ces activités professionnelles sont considérées comme présentant d'importantes difficultés de recrutement local;

**PROTECTION, SOUTIEN ET PROMOTION DE L'EMPLOI LOCAL**

3° comprise entre cinquante et soixante-quinze pour cent, ces activités professionnelles sont considérées comme présentant des difficultés de recrutement local ;

4° supérieure à soixante-quinze pour cent, ces activités professionnelles sont considérées comme pourvues principalement par le recrutement local.

Ces données sont corrigées des évolutions prévisibles du marché du travail compte tenu notamment des programmes de formations initiales ou continues en cours, ainsi que de l'évolution des grandes opérations d'aménagement du territoire et des grands chantiers industriels.

**Article Lp. 451-5**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

La part du marché du travail mentionnée à l'article Lp. 451-4 est appréciée notamment au vu des données suivantes :

1° le volume des offres et des demandes d'emplois déposées auprès du service public de placement ;

2° le nombre de mises en relation réalisées par le service public de placement et les suites qui leur ont été réservées ;

3° les déclarations d'embauche adressées à l'organisme de protection sociale de la Nouvelle-Calédonie ;

4° les analyses statistiques relatives à l'emploi dans les branches professionnelles ;

5° les programmes de formations initiales ou continues en cours ;

6° l'impact sur l'emploi des grandes opérations d'aménagement et des grands chantiers industriels.

**Article Lp. 451-6**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

Sur la base de ces données, un tableau <sup>(1)</sup> des activités professionnelles classées en fonction des difficultés de recrutement est établi par accord collectif interprofessionnel. Cet accord fait l'objet d'un arrêté d'extension du gouvernement.

Lorsqu'une activité professionnelle ne figure pas dans le tableau, le classement qui lui est applicable est déterminé par la commission paritaire de l'emploi local, jusqu'à la révision du tableau ou, à défaut, par arrêté du gouvernement.

Ce tableau fait l'objet d'une révision périodique et au moins tous les trois ans.

A défaut de révision intervenue au terme de la période de trois ans mentionnée à l'alinéa précédent, le tableau est révisé, dans un délai de six mois, par arrêté du gouvernement. La précédente version du tableau est maintenue en vigueur jusqu'à l'intervention de cet arrêté.

NB <sup>(1)</sup>: Télécharger le [tableau des activités professionnelles \(TAP\)](#)

## Section 4 - La commission paritaire de l'emploi local

### Sous-section 1 - Organisation et fonctionnement

#### Article Lp. 451-7

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

La commission paritaire de l'emploi local, instituée auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, est composée en nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Voir aussi :



#### Article R. 451-5

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

La commission paritaire de l'emploi local est placée auprès de la direction du travail et de l'emploi.

#### Article R. 451-6

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

La commission paritaire de l'emploi local peut formuler toute proposition et recommandation entrant dans son champ de compétence.

Elle établit un rapport d'activité annuel transmis au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et aux provinces.

#### Article R. 451-7

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2  
Complété par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VII

Les membres de la commission paritaire de l'emploi local sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie sur proposition des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Lorsqu'un membre perd les qualités au titre desquelles il a été nommé, le mandat cesse de plein droit. Il est alors procédé à une nouvelle nomination pour la durée du mandat restant à courir.

Il est nommé autant de membres titulaires que de membres suppléants.

#### **Article R. 451-8**

*Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.*

Le nombre de sièges par collège est établi à raison d'un siège par organisation syndicale au regard du collège comportant le plus de sièges de manière à assurer la parité de la commission.

Lorsque dans un collège, il découle de l'application de la règle posée à l'alinéa précédent qu'il y a plus de sièges que d'organisations reconnues représentatives, le reliquat est attribué conformément aux dispositions de l'article R. 322-4.

#### **Article R. 451-9**

*Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.*

Les autres modalités de fonctionnement de la commission sont fixées en tant que de besoin par son règlement intérieur.

#### **Article Lp. 451-8**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

La commission paritaire de l'emploi local est présidée les années paires par un représentant désigné en son sein par le collège des employeurs et les années impaires par un représentant désigné en son sein par le collège des salariés.

#### **Article Lp. 451-9**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

La commission paritaire de l'emploi local peut, dans des conditions définies par son règlement intérieur, déléguer l'examen de certains dossiers à une formation restreinte à caractère paritaire.

#### **Article Lp. 451-10**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

Les administrations de la Nouvelle-Calédonie, des provinces, des communes et leurs établissements publics sont tenus de fournir à la commission paritaire de l'emploi local toutes les informations statistiques disponibles nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

### **Sous-section 2 - Missions**

#### **Article Lp. 451-11**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

La commission paritaire de l'emploi local préconise des actions de promotion et de soutien de l'emploi local notamment en matière de formations en direction des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elle propose les adaptations nécessaires au dispositif de formation initiale, continue et par alternance. Elle peut être consultée par les employeurs, les organisations syndicales ou les institutions sur toutes les questions relevant de la problématique de l'emploi local.

#### **Article Lp. 451-12**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

La commission paritaire de l'emploi local est notamment chargée, lorsqu'elle est saisie par un employeur, de vérifier qu'aucune des candidatures qu'il a reçues émanant d'un citoyen de la Nouvelle-Calédonie ou d'une personne justifiant de la durée de résidence nécessaire mentionnée à l'article Lp. 451-2 ne répond aux critères de qualifications et de compétences mentionnés dans l'offre d'emploi, ainsi qu'aux critères de citoyenneté ou de durée de résidence résultant de l'application du présent titre. Dans l'affirmative, elle établit le constat de carence prévu à l'article Lp. 451-2.

#### **Article Lp. 451-13**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

En cas de contestation des conditions d'une embauche au regard des dispositions de l'article Lp. 451-2, la commission paritaire de l'emploi local vérifie que les dispositions du présent chapitre ont été respectées. La saisine de la commission paritaire de l'emploi local est un préalable obligatoire à l'introduction de toute action contentieuse.

La commission paritaire de l'emploi local émet un avis motivé sur la conformité de cette embauche aux dispositions du présent chapitre et sur la bonne foi des parties. L'avis est notifié aux parties concernées.

Elle peut, pour apprécier les qualifications et compétences des candidats, faire réaliser une évaluation des compétences.

Le délai de saisine de la commission paritaire de l'emploi local est fixé par délibération du congrès.

### **Article R. 451-10**

*Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.*

La commission paritaire de l'emploi local est saisie de toute contestation portant sur les conditions d'embauche prévues au présent chapitre, par toute personne ayant fait acte de candidature sur l'emploi concerné, ou son représentant légal, ou par l'employeur dans un délai d'un mois à compter de la date de l'embauche contestée. Elle rend son avis dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. A l'expiration de ce délai l'avis est réputé rendu.

### **Article Lp. 451-14**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

En cas de litige relatif à une embauche relevant du présent chapitre, la commission paritaire de l'emploi local peut également être saisie par l'une des parties aux fins de conciliation.

## **Section 5 - Sanctions**

### **Article Lp. 451-15**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

Au vu de l'avis de la commission paritaire de l'emploi local prévu par l'article Lp. 451-13, lorsque dans un délai de trois mois après la conclusion du contrat de travail, l'autorité administrative constate que l'embauche d'un salarié relevant de l'article Lp. 451-1 contrevient aux dispositions du présent chapitre, elle met l'employeur en demeure de mettre un terme à l'irrégularité constatée. Celui-ci dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations ou se conformer à la mise en demeure. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si au terme de ce délai il n'a pas été mis fin à l'irrégularité ou si les conclusions n'ont pas établi le caractère régulier de l'embauche, l'employeur est astreint, par décision motivée de l'autorité administrative, au versement à titre de pénalité d'une somme dont le montant maximum est égal à 400 fois le taux horaire du salaire minimum garanti, le taux applicable étant celui du mois où l'infraction a été constatée par l'autorité administrative.

En cas de récidive constatée dans un délai de trois ans après la première infraction ou d'infraction continuée, le montant maximum de la pénalité est multiplié par deux.

### **Article Lp. 451-16**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

La méconnaissance des dispositions du présent chapitre constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Lorsque cette rupture intervient après l'échéance de la mise en demeure par l'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 451-15, elle ouvre droit pour le salarié à une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé par délibération du congrès.

### **Article R. 451-11**

*Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.*

Le montant de l'indemnité due par l'employeur en cas de rupture du contrat de travail intervenant après l'échéance de la mise en demeure de l'autorité administrative prévue à l'article Lp. 451-16, est égal à six mois de salaire.

L'indemnité n'est pas due lorsque le salarié a communiqué à l'employeur des renseignements erronés.

### **Article Lp. 451-17**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2*

Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent chapitre sont définies par délibération du congrès, notamment en ce qui concerne :

- 1° les modalités de justification de la qualité de citoyen ou de la durée de la résidence ;
- 2° l'organisation et le fonctionnement de la commission paritaire de l'emploi local ;
- 3° les modalités de saisine de la commission paritaire de l'emploi local.

## **Section 6 : Dispositions diverses**

### **Article R. 451-12**

*Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.*

L'autorité administrative mentionnée aux articles Lp. 451-15 et Lp. 451-16 est le directeur du travail et de l'emploi.

## **Chapitre II : Emploi d'un salarié étranger**

### **Article Lp. 452-1**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 1-II*



Un étranger ne peut exercer une activité salariée en Nouvelle-Calédonie sans avoir obtenu au préalable une autorisation de travail.

Cette autorisation précise notamment la profession dans laquelle l'étranger peut exercer son activité.

Voir aussi :



### **Article R. 452-1**

*Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.*

L'autorisation de travail mentionnée à l'article Lp. 452-1 est délivrée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Elle est présentée à toute réquisition des autorités chargées du contrôle des conditions de travail.

Elle autorise l'étranger à exercer, selon le cas, une ou plusieurs activités professionnelles salariées ou toute activité professionnelle salariée de son choix sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie.

### **Article R. 452-2**

*Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.*

L'étranger venu en Nouvelle-Calédonie pour y exercer une activité professionnelle salariée joint à la première demande d'autorisation de travail qu'il souscrit, le contrat de travail, revêtu du visa des services du représentant de l'Etat en Nouvelle-Calédonie, obtenu avant son entrée en Nouvelle-Calédonie.

A titre dérogatoire, l'étranger qui séjourne régulièrement en Nouvelle-Calédonie peut être autorisé à travailler. Il doit joindre à sa demande un contrat de travail et un certificat médical constatant son aptitude au travail.

### **Article R. 452-3**

*Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.*

Le salarié titulaire d'une autorisation venant à expiration peut en demander le renouvellement.

Sauf s'il se trouve involontairement privé d'emploi, le salarié étranger joint à sa demande de renouvellement soit un contrat, soit une promesse de contrat de travail précisant la profession, le salaire offert, la durée hebdomadaire du travail et le lieu effectif d'emploi.

Si l'étranger est involontairement privé d'emploi à la date de renouvellement de l'autorisation de travail, la validité de celle-ci est prolongée de six mois.

Si, à l'issue de cette prolongation, l'étranger est toujours privé d'emploi, il est statué sur sa demande de renouvellement compte tenu de ses droits au regard des régimes d'indemnisation de travailleurs involontairement privés d'emploi.

Les demandes de renouvellement sont présentées au cours du troisième et au plus tard du deuxième mois précédant la date d'expiration de l'autorisation de travail.

### Article R. 452-5

*Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.*

Une autorisation provisoire de travail peut être délivrée à l'étranger appelé à exercer chez un employeur déterminé, pendant une période dont la durée initialement prévue n'excède pas un an, une activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire.

La durée de validité de cette autorisation, dont les caractéristiques sont fixées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, ne peut dépasser six mois. Elle est renouvelable.

## Jurisprudence

**Motivation :** En application de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, l'arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie statuant sur une demande d'autorisation de travail doit être motivé. En l'espèce, le tribunal a annulé un arrêté ne comportant pas les éléments de fait sur lesquels il était fondé (TANC, 28 septembre 2006, n° 05435).

**Absence d'autorisation :** Il a été jugé que si le non-renouvellement des formalités d'autorisation de travail est incontestablement une négligence blâmable de la part du salarié, cela aurait pu être évité si la société s'était conformée à ses obligations d'employeur en vérifiant régulièrement la situation de ses salariés étrangers comme l'exige la loi. En l'absence notamment de précédents disciplinaires, de préjudice pour l'entreprise, du laxisme avéré de l'employeur pendant plusieurs mois qui n'avait opéré aucune vérification de la situation administrative de son salarié, de la nature du grief, le non-renouvellement par le salarié des formalités d'autorisation de travail ne justifiait pas un licenciement alors que le salarié avait entrepris les démarches pour régulariser et que son employeur avait été avisé lors de l'entretien préalable (TTN, 12 mars 2010, n° 09/00013).

### Article Lp. 452-1-1

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 3*

Pour l'appréciation de la situation de l'emploi lors de la délivrance d'une autorisation de travail à un étranger, l'autorité administrative se réfère notamment à la caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles ainsi qu'au tableau de classement de ces activités mentionnés à l'article Lp. 451-6.

### Article R. 452-4

*Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.*

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail sollicitée, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie prend notamment en considération les éléments d'appréciation suivants :

1° la situation de l'emploi présente et à venir dans la profession demandée par le travailleur étranger ;

2° les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;

3° les conditions d'emploi et de rémunération offertes au salarié étranger, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les salariés français en Nouvelle-Calédonie ;

4° les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans les conditions normales, le logement du travailleur étranger.

Seuls les éléments d'appréciation mentionnés aux 2° et 3° ci-dessus sont pris en considération pour l'examen des demandes présentées par les réfugiés et par les apatrides. En outre, la situation de l'emploi n'est pas opposable à certaines catégories de salariés déterminées en fonction soit des liens entretenus par la France avec leur pays d'origine, soit des services qu'ils ont eux-mêmes rendus à la France, soit de l'ancienneté de leur séjour sur le territoire de la République française.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie énumère ces catégories.

### **Article Lp. 452-2**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 1-II*

Il est interdit à toute personne d'embaucher ou de conserver à son service un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en Nouvelle-Calédonie.

Il est également interdit à toute personne d'embaucher ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession autre que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu au premier alinéa.

### **Article Lp. 452-3**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 1-II*  
*Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 7 IV*

Le salarié étranger employé en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 452-2 est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur relatives à la réglementation du travail définies par le présent code :

1° Pour l'application des dispositions relatives aux périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal et à l'allaitement, prévues aux articles Lp. 126-17 et Lp. 126-18 ;

2° Pour l'application des dispositions relatives au congé de maternité prévues aux articles Lp. 126-4, Lp. 126-7 et Lp. 126-8 ;

3° Pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail, au repos ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail prévues au livre II.

### **Article Lp. 452-4**

*Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 1-II*

Les modalités d'application du présent titre sont fixées par délibérations du congrès.

## **Chapitre III : Dispositions pénales**

### **Article R. 453-1**

*Créé et modifié par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-II et IV.*

Le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, ou faire obtenir à un étranger l'autorisation de travail mentionnée à l'article Lp. 452-1, est puni des peines prévues pour les contraventions de la 5ème classe. En cas de récidive, les peines sont celles prévues pour la récidive des contraventions de la 5ème classe.

### **Article R. 453-2**

*Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-IV.*

Le fait d'embaucher, ou de conserver à son service un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en Nouvelle-Calédonie, est puni de la peine prévue pour les contraventions de la cinquième classe. En cas de récidive, la peine sera celle prévue pour la récidive des contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.

### **Article R. 453-3**

*Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-IV.*

Le fait d'embaucher, ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle ou une profession autre que celles mentionnées sur l'autorisation de travail, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

## Titre VI : TRAVAIL DISSIMULE

### Chapitre I : Interdictions

#### Article Lp. 461-1

Sont interdits :

1° Le travail dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles Lp. 461-3 et Lp. 461-4 ;

2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;

3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

#### Article Lp. 461-2

Sont exclus des interdictions prévues au présent chapitre, les travaux d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou organiser les mesures de sauvetage, la réparation de dommages causés aux logements des particuliers du fait de la survenance d'une catastrophe naturelle, ou les travaux résultant d'une obligation coutumière.

#### Article Lp. 461-3

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice habituel, à but lucratif de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale, qui intentionnellement ne procède pas aux formalités obligatoires d'enregistrement de cette activité ou aux déclarations fiscales, parafiscales ou sociales inhérentes à sa création ou à sa poursuite.

#### Jurisprudence

Constitue du travail dissimulé le fait, pour les ouvriers, de s'être patentés à la demande de leur patron qui les paye à l'heure, les conduit au travail et les ramène chez eux, fixe leurs horaires et leur fournit les outils et le matériel, eux-mêmes n'en disposant pas (CAN, 1er avril 2008, n° 07/181).

#### Article Lp. 461-4

*Complété par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 5-I*

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de ne pas remettre à chacun des salariés qu'il emploie, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie et de ne pas l'inscrire sur un registre d'embauche ;

2° Soit, satisfaisant à ces obligations, de délivrer même avec l'accord du salarié, un bulletin de paie mentionnant un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.

3° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article Lp. 421-3, relatif à la déclaration préalable à l'embauche.

### **Article Lp. 461-5**

*Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 5-II*

Les activités mentionnées à l'article Lp. 461-3 sont présumées, sauf preuve contraire, accomplies à titre lucratif :

1° soit lorsque leur réalisation a lieu avec recours à la publicité sous une forme quelconque en vue de la recherche de la clientèle,

2° soit lorsque leur fréquence ou leur importance est établie,

3° soit lorsque la facturation est absente ou frauduleuse,

4° soit lorsque, pour des activités artisanales, elles sont réalisées avec un matériel ou un outillage présentant par sa nature ou son importance un caractère professionnel.

### **Article Lp. 461-6**

*Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 5-II*

Les infractions aux interdictions du travail dissimulé prévues à l'article Lp. 461-1 sont recherchées par :

1° les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail ;

2° les agents de l'organisme de protection sociale de la Nouvelle-Calédonie mentionnés à l'article 16 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

### **Article Lp. 461-7**

*Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 5-II*  
*Complété par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 7 VI*

Les agents de contrôle mentionnés à l'article Lp. 461-6 se communiquent réciproquement tous renseignements et tous documents utiles à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail dissimulé. Ils peuvent communiquer tous renseignements et tous documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail dissimulé aux agents de l'Etat ou de la Nouvelle-Calédonie investis des mêmes missions ou travaillant en coordination avec eux.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail communiquent les procès-verbaux concernant les infractions constatées en matière de travail dissimulé à l'organisme de protection sociale de la Nouvelle-Calédonie mentionné à l'article 16 de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

## Chapitre II : Dispositions pénales et autres sanctions

### Article Lp. 462-1

Toute personne condamnée pour avoir recouru, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, est tenue solidairement avec ce dernier :

1° Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires dus par celui-ci au Trésor et à l'organisme de protection sociale de la Nouvelle-Calédonie ;

2° Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié ;

3° Au paiement des rémunérations et charges dues par celui-ci à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet des formalités prévues à l'article Lp. 461-4.

### Jurisprudence

**Caractère intentionnel :** Le délit de travail clandestin suppose que le défaut de déclaration ait été intentionnel. En déduisant souverainement des circonstances de la cause que, sous le couvert d'une relation de sous-traitance, l'intéressé se trouvait en réalité dans un état de subordination juridique par rapport à l'employeur, et que ce dernier avait volontairement omis de procéder aux déclarations sociales, la cour d'appel a justifié sa décision (Crim., 30 mai 2000, n° 99-48642).

### Article Lp. 462-2

*Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I et III*

Le fait de méconnaître les interdictions définies à l'article Lp. 461-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500 CFP.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 895 000 CFP.

Il y a récidive lorsque dans les trois années antérieures au fait poursuivi le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique.

*NB : Conformément à l'article 87 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999, les peines d'emprisonnement prévues au présent article a fait l'objet d'une homologation par la loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 – Art. 29-I, 7°.*

### **Article Lp. 462-3**

Les personnes coupables des infractions prévues à l'article Lp. 462-2 encourent les peines complémentaires suivantes :

1° La publication du jugement de condamnation, intégrale ou par extrait dans les journaux que le juge désigne et son affichage dans les lieux qu'il indique pendant un délai de quinze jours, le tout aux frais de la personne condamnée. Les frais de cette publication ne peuvent excéder le montant de l'amende encourue ;

2° La confiscation des objets ayant servi à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à son occasion et, en cas de récidive de la part de l'acheteur ou du donneur d'ouvrage, la confiscation des objets sur lesquels a porté le travail dissimulé.

## **Titre VII : TRAVAILLEURS HANDICAPES**

### **Chapitre Ier: Principes fondamentaux**

#### **Article Lp. 471-1**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Conformément à l'article Lp. 112-1, il est interdit à tout employeur de prendre des mesures discriminatoires à l'égard d'un salarié en raison d'un handicap.

#### **Article Lp. 471-2**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

#### **Article Lp. 471-3**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Les mesures prises en faveur de personnes en situation de handicap et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article Lp. 474-5, ne constituent pas une discrimination.



## Chapitre II : Objet des politiques de l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap

### Article Lp. 472-1

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

L'emploi et le reclassement des personnes en situation de handicap constituent un élément de la politique de l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

Ils sont l'objet de concertation, notamment avec les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie, les organisations syndicales d'employeurs représentatives, les organismes de protection sociale, les provinces ainsi que les associations représentatives des personnes en situation de handicap.

### Article Lp. 472-2

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Le reclassement des travailleurs handicapés comprend :

- 1° l'orientation ou la réorientation ;
- 2° la rééducation ou la formation professionnelle nécessaire.

### Article Lp. 472-3

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes en situation de handicap, visant à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes en situation de handicap, sont mises en œuvre par :

- 1° la Nouvelle-Calédonie ;
- 2° les provinces ;
- 3° les organismes de protection sociale ;
- 4° les organisations syndicales d'employeurs représentatives et celles de salariés représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie ;
- 5° les associations représentatives des personnes en situation de handicap.

### **Article Lp. 472-4**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes en situation de handicap ont pour objectif de recenser et de quantifier les besoins de formation des personnes en situation de handicap ainsi que de déterminer la nature des formations dispensées.

Ces formations sont dispensées par les organismes de formation professionnelle continue mentionnés au chapitre V du titre IV du livre V.

## **Chapitre III : Obligation d'emploi**

### **Section 1 - Champ d'application**

#### **Article Lp. 473-1**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur occupant plus de vingt salariés.

#### **Article Lp. 473-2**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

L'effectif de l'entreprise est calculé selon les modalités prévues à l'article Lp. 312-1.

### **Section 2 - Obligation d'emploi**

#### **Article Lp. 473-3**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

*Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 7 VII*

Tout employeur emploie, à temps plein ou à temps partiel, des personnes mentionnées à l'article Lp. 473-7, dans une proportion déterminée par délibération du congrès, en pourcentage de l'effectif total des salariés de l'entreprise. Ce pourcentage ne peut être inférieur à 2,5% ni supérieur à 6% <sup>(1)</sup>. Le nombre de bénéficiaires ainsi employés est calculé conformément aux dispositions de l'article Lp. 473-8.

Les entreprises de travail temporaire ainsi que les structures d'insertion par le travail ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

*NB (1) : L'article R. 473-1 fixe ce pourcentage à 2,5% de l'effectif total des salariés de l'entreprise.*

Voir aussi :



### **Article R. 473-1**

*Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

Le pourcentage d'emploi mentionné à l'article Lp. 473-3 est fixé à 2,5% de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

### **Article R. 473-2**

*Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

Le conseil du handicap et de la dépendance établit un bilan de l'impact du dispositif de l'obligation d'emploi à l'issue de la première année d'application de cette obligation.

Le taux d'obligation d'emploi mentionné à l'article R. 473-1 pourra être réévalué en fonction des éléments révélés par le bilan et notamment l'effort consenti par les entreprises pour recruter des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

### **Article Lp. 473-4**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Toute entreprise occupant plus de vingt salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par délibération du congrès <sup>(1)</sup>, qui ne peut excéder trois ans.

*NB (1) : L'article R. 473-3 du code du travail fixe ce délai à deux ans.*

### **Article R. 473-3**

*Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

Le délai mentionné à l'article Lp. 473-4 est fixé à deux ans.

Il court à compter de la date à partir de laquelle l'entreprise a dépassé le seuil de vingt salariés.

### Section 3 - Déclaration annuelle

*Créée par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

#### Article Lp. 473-5.

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

L'employeur assujetti à l'obligation d'emploi fournit à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants.

Il justifie également s'être acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles Lp. 473-9 à Lp. 473-11.

Le contenu de cette déclaration est défini par délibération du congrès.

*NB : Pour l'application de cet article voir l'article R. 473-4 du code du travail.*

Voir aussi :



#### Article R. 473-4

*Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

La déclaration annuelle instituée à l'article Lp. 473-5 est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au directeur du travail et de l'emploi au plus tard le 15 février de l'année suivante, sur un formulaire dont le modèle est fixé par arrêté du gouvernement. Cette déclaration mentionne :

1° l'effectif de l'entreprise calculé en application des dispositions de l'article Lp. 473-2 au mois de décembre de l'année précédant la déclaration ;

2° la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les pièces justifiant de leur qualité de bénéficiaire et leur effectif apprécié dans les conditions prévues à l'article Lp.473-7 ;

3° la liste des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services, prévus à l'article Lp. 473-9, conclus au cours de l'année écoulée ainsi que toutes les justifications permettant de calculer, selon les dispositions de l'article R. 473-7, leur équivalence en nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

4° le montant, les modalités de calcul et le justificatif du versement de la contribution mentionnée à l'article Lp. 473-10.

Voir aussi :



### **Article R. 473-5**

*Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er  
Rectifié par erratum à la délibération n° 452 du 08 janvier 2009.*

L'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la déclaration annuelle prévue à l'article Lp. 473-5.

Toutefois, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

### **Article Lp. 473-6**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

A défaut de production de la déclaration annuelle après mise en demeure de l'autorité administrative restée sans réponse, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

*NB : L'article R. 473-6 octroi à l'employeur un délai de 30 jours à compter de cette mise en demeure pour produire la déclaration annuelle.*

### **Article R. 473-6**

*Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er  
Rectifié par erratum à la délibération n° 452 du 08 janvier 2009.*

L'employeur dispose d'un délai de trente jours pour produire la déclaration annuelle, après mise en demeure faite par le directeur du travail et de l'emploi en application des dispositions de l'article Lp. 473-6.

## **Section 4 - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

*Créée par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

### **Article Lp. 473-7**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée à l'article Lp. 473-3 :

1° les travailleurs reconnus handicapés par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie mentionnée à l'article Lp. 474-2 ;

2° les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée par la caisse de

compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie ou tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gains ;

4° les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

### **Article Lp. 473-8**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article Lp. 473-7 employés dans l'établissement, chaque bénéficiaire compte pour une unité s'il a été présent six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, sous réserve toutefois d'une quotité de travail au moins égale à un mi-temps.

Les salariés temporaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

## **Section 5 - Modalités alternatives de mise en œuvre de l'obligation d'emploi**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

### **Article Lp. 473-9**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

L'employeur peut s'acquitter partiellement de cette obligation en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des structures d'emploi adapté ou des centres d'aide par le travail.

Cet acquittement partiel est proportionnel au volume de travail fourni à ces entreprises ou établissements.

Les modalités et limites de cet acquittement sont déterminées par délibération du congrès.

*NB : Pour l'application de cet article voir l'article R. 473-7 du code du travail.*

### **Article R. 473-7**

*Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

Le nombre d'équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de la passation de contrats prévus à l'article Lp. 473-9 est égal au quotient obtenu en divisant le prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite du coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente, par deux mille fois le salaire horaire minimum garanti en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

#### **Article R. 473-8**

*Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

La dispense partielle de l'obligation d'emploi, en application de l'article Lp. 473-9, ne peut être supérieure à la moitié du pourcentage fixé à l'article R. 473-1.

#### **Article Lp. 473-10**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

L'employeur peut également s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap prévu à l'article Lp. 475-1, une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

#### **Article R. 473-9**

*Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

Le nombre de bénéficiaires manquants est égal à la différence entre, d'une part, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et, d'autre part, le nombre de bénéficiaires effectivement employés auquel est ajouté l'équivalent d'embauches de bénéficiaires dû à la passation de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec les structures d'emploi adapté ou les centres d'aide par le travail.

#### **Article R. 473-10**

*Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

Le montant de la contribution annuelle prévue à l'article Lp. 473-10 est égal au produit du nombre de bénéficiaires manquants par :

1° cinq cents fois le montant du salaire minimum garanti horaire pour les établissements employant cent salariés et plus ;

2° quatre cents fois le montant du salaire minimum garanti horaire pour les établissements employant moins de cent salariés.

Le montant de la contribution est multiplié par deux pour les établissements n'employant aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi et n'acquittant pas partiellement l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services pendant une période supérieure à trois ans.

### **Article Lp. 473-11**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Le montant ainsi que les modalités de calcul de cette contribution, qui ne peut excéder mille cinq cents fois le montant du salaire minimum garanti horaire par travailleur handicapé ou assimilé non employé, sont déterminés par délibération du congrès.

*NB : Pour l'application de cet article voir l'article R. 473-10 du code du travail.*

### **Article R. 473-11**

*Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

L'employeur peut déduire du montant de la contribution annuelle les dépenses mentionnées à l'article R. 473-12. Le montant des dépenses déduites ne peut être supérieur au montant de la contribution due par l'employeur.

### **Article R. 473-12**

*Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

Les dépenses déductibles en application de l'article R. 473-11 sont celles liées :

1° à la réalisation de travaux dans l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;

2° à la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

## **Section 6 - Sanction administrative**

*Créée par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

### **Article Lp. 473-12**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

*Remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 1<sup>er</sup> II*

Lorsque l'autorité administrative constate que l'employeur ne satisfait pas aux obligations définies aux articles Lp. 473-3 et Lp. 473-9 à Lp. 473-11, elle informe l'employeur de l'irrégularité relevée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative.

L'employeur dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si les



observations présentées n'apportent pas d'éléments de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci, par décision motivée, astreint l'employeur, à titre de pénalité, au versement d'une somme dont le montant est au plus égal à celui de la contribution instituée par l'article Lp. 473-10, majoré de 25 %.

*NB : Pour l'application de cet article voir l'article R. 473-13 du code du travail.*

### **Article R. 473-13**

*Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er  
Remplacé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 1er II*

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 473-12 est le directeur du travail et de l'emploi.

## **Chapitre IV : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

### **Section 1 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

#### **Article Lp. 474-1**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

#### **Article Lp. 474-2**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

La qualité de travailleur handicapé, au sens de l'article Lp. 474-1, est reconnue par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie

*NB : Pour plus d'information sur la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie (CRHD-NC) voir la délibération n° 456 du 08 janvier 2009 portant précisément création de cette commission.*

## Section 2 - Formation professionnelle

### Article Lp. 474-3

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une formation professionnelle.

### Article Lp. 474-4

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Le travailleur handicapé bénéficie des aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle sous réserve d'adaptations à sa situation particulière.

## Section 3 - Orientation en milieu professionnel

### Article R. 474-1

*Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er*

Les structures d'emploi protégé permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Elles favorisent le projet professionnel du salarié en situation de handicap en vue de sa valorisation, de sa promotion et de sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

## Sous-section 1 - Droits et garanties des travailleurs handicapés

### Article Lp. 474-5

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés à l'article Lp. 473-7 :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ;
- de l'exercer ou d'y progresser.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées compte tenu des aides prévues à l'article Lp. 474-9 qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination.

### **Article Lp. 474-6**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Le salaire des travailleurs définis à l'article Lp. 473-7 ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise qui les emploie.

### **Article Lp. 474-7**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Les travailleurs handicapés embauchés en vertu du chapitre III du présent titre ne peuvent, en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie par un statut particulier ou une convention ou accord collectif de travail.

Toutefois, ces statuts ou conventions ou accords collectifs de travail peuvent prévoir des dérogations aux dispositions du premier alinéa.

Dans le cas d'accident ou de maladie autre que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier des avantages spéciaux dès leur embauche dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux mentionnés au premier alinéa à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation. Les contestations portant sur l'application des dispositions du présent alinéa sont portées devant la commission de recours des personnes handicapées de Nouvelle-Calédonie qui statue en dernier ressort.

### **Article Lp. 474-8**

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Les bénéficiaires des dispositions du présent chapitre ont les mêmes droits que ceux qui sont reconnus aux salariés de même catégorie de l'entreprise qui les emploie sous réserve de mesures spécifiques prévues à l'article Lp. 474-7.

## Sous-section 2 - Aides financières

### Article Lp. 474-9

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Des aides financières visant à faciliter la mise ou la remise au travail, en milieu ordinaire de production, des travailleurs handicapés peuvent être accordées aux entreprises par le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, sans préjudice des aides accordées éventuellement par d'autres collectivités.

NB : Pour l'application de cet article voir les articles R. 474-2 à R. 474-4 du code du travail.

### Article R. 474-2

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Les aides financières prévues à l'article Lp. 474-9 peuvent concerner notamment :

- 1° L'adaptation des machines ou des outillages ;
- 2° L'aménagement du poste de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes ;
- 3° Les accès aux lieux de travail ainsi que l'aménagement du lieu de travail.

### Article R. 474-3

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

La demande d'aide financière faite au titre de l'article R. 474-2 est adressée au conseil du handicap et de la dépendance, sur un modèle fixé par arrêté du gouvernement.

La demande est accompagnée d'une description technique du projet et d'un devis estimatif.

Le conseil du handicap et de la dépendance statue sur la demande d'aide qui lui est présentée.

Voir aussi :



### Article R. 474-4

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Un arrêté du gouvernement détermine les conditions d'attribution ainsi que les modalités de calcul des aides accordées en application de l'article R. 474-2.

Voir aussi :



### **Sous-section 3 - Structures d'emploi adapté**

#### **Article Lp. 474-10**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile constituent des structures d'emploi adapté.

Ils peuvent être créés par les collectivités publiques ou les organismes privés.

Les structures d'emploi adapté concluent avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie un contrat d'objectifs valant agrément.

#### **Article Lp. 474-11**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Les cotisations patronales obligatoires dues au titre de l'emploi de salariés handicapés par les structures d'emploi adapté sont prises en charge par le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

#### **Article Lp. 474-12**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs employés dans des structures d'emploi adapté.

#### **Article Lp. 474-13**

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Le travailleur handicapé employé par une structure d'emploi adapté reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions légales ou aux stipulations conventionnelles applicables dans la branche d'activité.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire minimum garanti déterminé en application des articles Lp. 142-1 et Lp. 142-2.

## Chapitre V : Le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

### Article Lp. 475-1

*Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a pour objet de participer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ainsi qu'à toutes actions en faveur du handicap, sous quelle que forme que ce soit.

### Article Lp. 475-2

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

La gestion financière et comptable de ce fonds est assurée en compte distinct par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie. Les frais de gestion afférents sont fixés par une convention conclue entre la Nouvelle-Calédonie et la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie, après avis du conseil du handicap et de la dépendance.

Les règles financières et comptables sont celles applicables à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

Le conseil du handicap et de la dépendance décide de l'utilisation des sommes affectées au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

### Article Lp. 475-3

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Le conseil du handicap et de la dépendance peut décider d'affecter une partie des sommes du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au financement du régime d'aides en faveur des personnes en situation de handicap et des personnes âgées en perte d'autonomie <sup>(1)</sup>.

Voir aussi :



## Chapitre VI - Actions en justice

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

### Article Lp. 476-1

*Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2*

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent titre peuvent exercer une action civile basée sur l'inobservation des prescriptions de ce même titre lorsque l'inobservation porte un préjudice à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

## Titre VIII : INSERTION PAR LE TRAVAIL

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

### Chapitre I : Dispositions générales

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

### Article Lp. 481-1

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

L'insertion par le travail a pour finalité de permettre à des personnes très éloignées de l'emploi qui rencontrent des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelle, de bénéficier d'un contrat de travail de type particulier ayant pour objet de faciliter leur accès à l'emploi, dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle.

Les caractéristiques des personnes pouvant bénéficier d'un contrat d'insertion par le travail sont définies par délibération du congrès.

Voir aussi :



### Article Lp. 481-2

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

La Nouvelle-Calédonie, ainsi que les provinces, les communes et leurs établissements publics, peuvent conclure des conventions prévoyant notamment des aides financières, avec les structures d'insertion par le travail visées à l'article Lp. 482-1.

### **Article R. 481-1**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

L'aide financière mentionnée à l'article Lp. 481-2 est calculée sur la base du coût du parcours pour la structure d'insertion par le travail. Le coût du parcours prend en compte notamment :

- l'ensemble des coûts de fonctionnement de la structure ;
- l'ensemble des coûts des formations prévues dans le contrat ;
- le coût du salaire versé au travailleur en insertion.

## **Chapitre II : Les structures d'insertion par le travail**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

### **Article Lp. 482-1**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Constituent des structures d'insertion par le travail, les structures ayant reçu un agrément pour employer et, le cas échéant, mettre à disposition auprès d'un autre employeur, dans les conditions prévues à l'article Lp. 483-11, des personnes très éloignées de l'emploi rencontrant des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelle, dans le cadre d'un contrat d'insertion par le travail défini au chapitre III.

Les conditions de délivrance de l'agrément sont fixées par délibération du congrès.

### **Article Lp. 482-2**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>  
Modifié par la loi du pays n° 2020-3 du 30 janvier 2020 – Art. 5*

Les structures d'insertion par le travail visées à l'article Lp. 482-1 peuvent être :

- soit des associations intermédiaires ;
- soit d'autres associations régies par les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 ;
- toute autre forme juridique d'entreprise ;
- tout employeur public.

Elles sont dites entreprises d'insertion par le travail dans les limites de l'agrément qui leur est accordé au titre de l'article Lp. 482-1.



## Section 1 : Délivrance de l'agrément.

Ce niveau de plan (section 1) n'existe que dans la partie réglementaire.

*Créée par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

### Article R. 482-1

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

L'agrément mentionné à l'article Lp. 482-1 est accordé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à la personne morale qui établit que l'activité au titre de laquelle l'agrément est demandé :

- a pour finalité de permettre à des personnes très éloignées de l'emploi, qui rencontrent des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelle, d'accéder à un emploi ;

- n'a pas de but lucratif ;

- est réalisée avec du personnel qui possède les compétences requises pour encadrer et accompagner les travailleurs en insertion. Les titres, diplôme ou qualifications professionnelles que doivent détenir les personnels qui encadrent et accompagnent les personnes en insertion sont fixés par arrêté du gouvernement.

### Article R. 482-2

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

La demande d'agrément est adressée au directeur du travail et de l'emploi qui l'instruit. Le dossier de demande d'agrément comprend tous les éléments permettant de s'assurer du respect des critères définis à l'article R. 482-1.

### Article R. 482-3

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

L'agrément est délivré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour une durée de trois ans maximum.

### Article R. 482-4

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

L'agrément peut être retiré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, sur proposition du directeur du travail et de l'emploi, lorsque les conditions de sa délivrance ne sont plus réunies.

### **Article R. 482-5**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

Lorsque le directeur du travail et de l'emploi envisage de proposer de retirer l'agrément d'une structure d'insertion par le travail, il en informe la structure par lettre recommandée avec accusé de réception. La structure dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Si les observations présentées par la structure d'insertion n'apportent pas d'élément nouveau de nature à modifier la position du directeur du travail et de l'emploi, celui-ci en informe le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui, par décision motivée, notifie à la structure d'insertion par le travail sa décision de retrait de son agrément.

Le directeur du travail et de l'emploi informe la CAFAT du retrait de l'agrément.

### **Article R. 482-6**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

Lorsque l'agrément est retiré, les contrats d'insertion par le travail en cours se poursuivent jusqu'à leur terme.

### **Article R. 482-7**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

Les structures d'insertion par le travail transmettent annuellement à la direction du travail et de l'emploi un bilan de leur action comportant des données quantitatives et qualitatives sur les parcours d'insertion par le travail ainsi que sur les types de sorties du parcours.

## **Section 2 : Organisation.**

Ce niveau de plan (section 2) n'existe que dans la partie réglementaire.

*Créée par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

### **Article R. 482-8**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

La structure d'insertion par le travail agréée élabore un règlement intérieur prévoyant notamment les dispositions spécifiques applicables aux travailleurs en insertion.

### **Article R. 482-9**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

La structure d'insertion par le travail met en place, soit isolément, soit au sein d'une structure de coopération intéressant plusieurs associations, les moyens humains, matériels et financiers, permettant :

- d'assurer chaque jour ouvrable une permanence d'au moins une demi-journée pour la réception des personnes et l'accompagnement des activités ;
- d'assurer le suivi social et professionnel des travailleurs en insertion, par une personne qualifiée ;
- de garantir un encadrement suffisant pour assurer les activités du parcours d'insertion par le travail et garantir la sécurité de personnes.

### **Article R. 482-10**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

La structure d'insertion par le travail désigne pour chaque travailleur en insertion un référent unique appartenant à la structure.

## **Chapitre III : Le contrat d'insertion par le travail**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

### **Article Lp. 483-1**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Les structures d'insertion par le travail concluent avec les personnes mentionnées à l'article Lp. 481-1, un contrat dénommé « contrat d'insertion par le travail ».

### **Article R. 483-1**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Les personnes visées à l'article Lp. 481-1 du code du travail sont notamment :

- 1° les personnes bénéficiant d'un accompagnement social ;
- 2° les anciens détenus ou les détenus bénéficiant d'un aménagement de peine.

3° Les personnes sans emploi depuis au moins 12 mois.

### **Article Lp. 483-2**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Le contrat d'insertion par le travail est un contrat de travail à durée déterminée particulier dont l'objet est de construire et de réaliser un parcours d'insertion professionnelle. La durée totale du contrat, y compris les renouvellements et les avenants, ne peut excéder douze mois.

### **Article Lp. 483-3**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Le contrat d'insertion par le travail peut être à temps plein ou à temps partiel. Lorsqu'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire prévue au contrat ne peut être inférieure à 30 heures.

### **Article Lp. 483-4**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Le contrat d'insertion par le travail est établi par écrit. Il mentionne notamment :

1° La date du terme du contrat, ou sa durée maximale ;

2° Le montant de la rémunération perçue par le travailleur pendant les différentes phases du parcours d'insertion par le travail ;

3° Le contenu et la durée de chaque phase du parcours d'insertion par le travail réalisé par le travailleur ;

4° Le contenu du programme d'insertion par le travail qui comprend les actions d'insertion et notamment les mesures d'accueil, d'accompagnement et de formation suivies par le travailleur ;

5° Les modalités de rupture du contrat ;

6° La durée de la période d'essai qui ne peut excéder quinze jours.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe un modèle type de contrat.

### **Article R. 483-2**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Le travailleur en contrat d'insertion par le travail perçoit un salaire dont le montant minimum est fonction de la phase du parcours d'insertion, selon la grille suivante :

Phase d'adaptation : 50 % du SMG horaire minimum ;

Phase de mise en production : 65 % du SMG horaire minimum ;

Phase de pré-emploi : 75 % du SMG horaire minimum.

### **Article Lp. 483-5**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Le parcours d'insertion professionnelle prévue par le contrat d'insertion par le travail est composé de trois phases :

1° La phase d'adaptation d'une durée de quatre mois maximum ;

2° La phase de mise en production d'une durée de six mois maximum ;

3° La phase de pré-emploi d'une durée de quatre mois maximum. La phase de pré-emploi donne lieu à une mise à disposition du travailleur auprès d'une entreprise autre que la structure d'insertion par le travail, dans les conditions définies aux articles Lp. 483-11 et suivants.

Le contrat d'insertion par le travail précise les phases prévues dans le parcours d'insertion ainsi que leur durée.

### **Article R. 483-3**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

La structure d'insertion par le travail élabore pour chaque travailleur en contrat d'insertion par le travail, un programme d'insertion sociale et professionnelle. Etabli sur la base d'un diagnostic individuel réalisé lors du recrutement, ce programme est évolutif, et se complète par un suivi individualisé pendant toute la durée du contrat. Ce programme d'insertion sociale et professionnelle prévoit des modules d'accompagnement correspondant à chacune des phases définies à l'article Lp. 483-5.

### **Article R. 483-4**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Une évaluation du travailleur en insertion est réalisée à la fin de chaque phase mentionnée à l'article Lp. 483-5. Cette évaluation permet de s'assurer que le travailleur a atteint les objectifs fixés dans le parcours.

### **Article R. 483-5**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Au terme du contrat, le programme d'insertion par le travail fait l'objet d'un bilan écrit portant d'une part, sur les activités et mesures d'accompagnement mises en œuvre au profit du travailleur et d'autre part, sur les compétences professionnelles acquises et les perspectives d'insertion et d'emploi.

### **Article Lp. 483-6**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Sauf accord des parties, le contrat d'insertion par le travail ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Le contrat d'insertion peut être rompu de plein droit par le travailleur, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat de travail ou d'une entrée en formation.

### **Article Lp. 483-7**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

La structure d'insertion par le travail peut mettre un terme au contrat d'insertion par le travail en cas de faute caractérisée rendant impossible la poursuite du projet d'insertion et notamment lorsque le travailleur qui en bénéficie :

- ne respecte pas le « programme d'insertion » prévu par son contrat ;
- est absent de façon répétée aux formations organisées à son intention ;
- perturbe par son comportement le déroulement du parcours d'insertion ;
- ne respecte pas le règlement intérieur de la structure d'insertion ou de l'entreprise d'accueil.

### **Article Lp. 483-8**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

La structure d'insertion qui projette de mettre fin au contrat d'insertion par le travail convoque, par courrier remis en mains propres, le travailleur à un entretien préalable au cours duquel il lui expose les raisons de sa décision et recueille ses explications. Le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix, appartenant ou pas à la structure d'insertion par le travail.

La rupture du contrat de travail est notifiée par écrit et remise en mains propres au travailleur.

### **Article Lp. 483-9**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Le montant de la rémunération perçue par le travailleur en contrat d'insertion par le travail est déterminé pour chaque phase du parcours d'insertion par référence au taux horaire du salaire minimum garanti prévu à l'article Lp. 142-1, quel que soit le secteur d'activité, à raison d'un pourcentage fixé par délibération du congrès.

### **Article Lp. 483-10**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Les travailleurs bénéficiaires d'un contrat d'insertion par le travail n'entrent pas en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise d'accueil tel que prévu à l'article Lp. 312-1.

### **Article Lp. 483-11**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Le parcours d'insertion prévoit, dans le cadre de la phase de pré-emploi et éventuellement pour la phase de mise en production, la mise à disposition du travailleur dans une entreprise extérieure dénommée « entreprise d'accueil ».

La structure d'insertion par le travail et l'entreprise d'accueil établissent un contrat de mise à disposition. Ce contrat est établi par écrit avant la mise à disposition effective. Une copie du contrat de mise à disposition est remise au travailleur.

Les mentions qui figurent sur le contrat de mise à disposition sont définies par délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie.

### **Article R. 483-6**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

La mise à disposition d'un travailleur bénéficiaire d'un contrat d'insertion par le travail auprès d'une entreprise d'accueil fait l'objet d'un contrat écrit entre la structure d'insertion par le travail et l'entreprise d'accueil, établi avant le début de la mise à disposition. Ce contrat précise :

1° Le nom de la personne mise à disposition.

2° Un descriptif précis des tâches à accomplir.

3° La période de la mise à disposition et, le cas échéant, une clause prévoyant la possibilité de prolonger cette période.

4° Le lieu d'exécution du travail.

5° Le coût horaire de la prestation.

6° Le cas échéant, l'ensemble des équipements individuels de protection obligatoires pour l'exécution des tâches à accomplir.

7° Le nom du tuteur dans l'entreprise d'accueil.

*NB : Voir l'arrêté n° 2015-3049/GNC du 30 décembre 2015 fixant le modèle de contrat d'insertion par le travail.*

### **Article R. 483-7**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

La mise à disposition d'un travailleur en contrat d'insertion par le travail auprès d'une entreprise d'accueil peut intervenir au cours des phases de mise en production et de pré-emploi.

### **Article R. 483-8**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

L'entreprise ou l'établissement d'accueil encadre le personnel mis à disposition. Elle est responsable des conditions d'exécution du travail et communique à la structure d'insertion par le travail concernée les horaires effectués par les personnes mises à disposition, les absences éventuelles avec ou sans motif et tout accident du travail intervenu pendant la mise à disposition.

### **Article R. 483-9**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

Le référent unique conserve la responsabilité du suivi durant la mise à disposition du travailleur dans une entreprise d'accueil. Il organise régulièrement des rencontres avec le tuteur du travailleur dans l'entreprise d'accueil.

### **Article Lp. 483-12**

*Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1<sup>er</sup>*

Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :

1° A la durée du travail ;

2° Au repos hebdomadaire ;



3° Aux jours fériés ;

4° A la santé et la sécurité au travail.

Lorsque l'activité exercée par le travailleur nécessite des équipements de protection individuels de travail, ces équipements sont fournis gratuitement par l'entreprise d'accueil.

## **Chapitre IV : Convention d'insertion par le travail**

Ce niveau de plan (chapitre IV) n'existe que dans la partie réglementaire.

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

### **Article R. 484-1**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

Les pouvoirs publics peuvent conclure avec les structures d'insertion par le travail des conventions qui peuvent être pluriannuelles et dont l'objet porte sur la prise en charge des parcours d'insertion par le travail.

### **Article R. 484-2**

*Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er*

La convention précise le nombre, la nature et les modalités des parcours d'insertion par le travail, les objectifs fixés et les moyens engagés par la structure, ainsi que le coût estimé du parcours d'insertion.

## **Titre IX : Instances concourant à la politique de l'emploi, de la formation de l'insertion et de l'orientation professionnelles**

*Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1<sup>er</sup>-I*

### **Chapitre I : La conférence des exécutifs**

*Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1<sup>er</sup>-I*

#### **Article Lp. 491-1**

*Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1<sup>er</sup>-I*

La conférence des exécutifs est constituée :

**INSTANCES CONCOURANT A LA POLITIQU DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION DE L'INSERTION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES**

- d'un représentant du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
- d'un représentant de l'assemblée de la province Sud ;
- d'un représentant de l'assemblée de la province Nord ;
- d'un représentant de l'assemblée de la province des îles Loyauté.

**Article Lp. 491-2**

*Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1<sup>er</sup>-I*

La conférence des exécutifs définit les grandes priorités et orientations dans le secteur de l'emploi, l'insertion, la formation et l'orientation professionnelles pour l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie dans le cadre d'un schéma directeur arrêté en commun.

Chaque collectivité présente les actions menées ou à mener dans ce secteur, ainsi que les moyens, notamment budgétaires qui y sont affectés.

**Article Lp. 491-3**

*Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1<sup>er</sup>-I*

La conférence des exécutifs se réunit, au moins deux fois par an, pour réaliser le bilan de la mise en œuvre des politiques et pour convenir du plan d'action de l'année suivante.

Elle se réunit également autant que nécessaire à l'initiative d'un de ses membres.

**Chapitre II : Le conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles**

*Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1<sup>er</sup>-I*

**Article Lp. 492-1**

*Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1<sup>er</sup>-I*

Le conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles (CSEIFOP) est constitué :

- du collège des exécutifs, composé de représentants de la Nouvelle-Calédonie et de chacune des provinces ;
- du collège des partenaires sociaux, composé des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie et en nombre égal des représentants des organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives ;

**INSTANCES CONCOURANT A LA POLITIUE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION DE L'INSERTION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES**

- du collège des acteurs du secteur, composé d'un opérateur agréé au titre du service public de l'orientation, des services publics provinciaux qui assurent le placement, du Fonds Interprofessionnel d'assurance formation, de la Fédération des organismes de formation professionnelle et continue de la Nouvelle-Calédonie, des chambres consulaires et d'une structure intervenant dans le champ de la formation ou de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Un représentant de l'État est invité aux séances de la commission plénière et, le cas échéant, aux séances des commissions techniques.

**Article R. 492-1**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

Le nombre de membres, titulaires et suppléants pour chaque collège est fixé par arrêté du gouvernement.

Les membres du Conseil sont désignés pour trois ans par les organes délibérants de leur organisation. Les noms des membres ainsi désignés sont transmis au président du gouvernement par lettre recommandée avec accusé de réception.

La composition du CSEIFOP est arrêtée par le gouvernement.

**Article R. 492-2**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

Les membres du CSEIFOP qui font partie du conseil en raison de leurs fonctions électives ou représentatives sont remplacés dès lors qu'ils cessent d'être investis de ces fonctions ou sur demande de l'organisation qui les a proposés ou élus.

**Article R. 492-3**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

Le président est élu par les membres du conseil parmi les représentants du collège des exécutifs. Son mandat est d'un an.

**Article Lp. 492-2**

*Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1<sup>er</sup>-I*

Outre la commission plénière, le CSEIFOP comporte des commissions techniques.

La commission plénière se réunit au moins deux fois par an.

**Article Lp. 492-3**

*Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1<sup>er</sup>-I*

Les attributions du CSEIFOP sont les suivantes :

1° Le CSEIFOP est informé en commission plénière :

- de la définition et des orientations du secteur, sur la base des priorités stratégiques définies par la conférence des exécutifs ;

- de la mise en œuvre des politiques publiques menées par chaque institution dans le domaine de l'emploi, l'insertion, la formation et l'orientation professionnelles ;

- des projets de textes en préparation par les institutions qui le composent.

2° Le CSEIFOP permet d'assurer la cohérence des politiques publiques avec le schéma directeur défini par la conférence des exécutifs ;

3° Le CSEIFOP rend, en commission plénière, un avis sur le bilan annuel ;

4° Le CSEIFOP peut transmettre ses travaux et ses propositions à la conférence des exécutif ;

5° Le CSEIFOP veille à la mise en réseau des systèmes d'information sur l'emploi, la formation, l'insertion et l'orientation professionnelles, au travers d'une commission technique.

**Article Lp. 492-4**

*Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1<sup>er</sup>-I*

Les modalités d'application du présent chapitre sont définies par délibération du congrès.

**Article R. 492-4**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

Le Conseil stratégique de l'emploi de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles se réunit sur convocation de son président, à son initiative ou sur demande. La

**INSTANCES CONCOURANT A LA POLITIQU DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION DE L'INSERTION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES**

demande de réunion peut émaner d'un des membres du collège des exécutifs ou d'au moins un tiers de ses membres.

La convocation indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagnée, le cas échéant, de toute la documentation nécessaire.

**Article R. 492-5**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

Le Conseil stratégique de l'emploi de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles en commission plénière ne peut valablement se réunir que si la moitié au moins de ses membres est présente ou représentée. Le quorum est apprécié en début de séance.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, la commission plénière est convoquée une seconde fois, sans condition de quorum.

Aucune condition de quorum n'est exigée pour les réunions des commissions techniques.

**Article R. 492-6**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

Le président du Conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles peut inviter des personnes extérieures au Conseil aux réunions des commissions plénières ou des commissions techniques, de sa propre initiative, à la demande d'un membre du collège des exécutifs ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres.

**Article R. 492-7**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

Les décisions sont adoptées à la majorité simple des membres présents ou représentés.

**Article R. 492-8**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

Un membre peut se faire représenter par un autre membre. Le nombre de pouvoir détenu par membre est limité à deux.

**Article R. 492-9**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

Le secrétariat du CSEIFOP est assuré par les directions compétentes de la Nouvelle-Calédonie.

**Article R. 492-10**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

La commission plénière est notamment chargée :

- de constituer en tant que de besoin des commissions techniques, des groupes de travail ou des commissions ad hoc ;
- de rendre un avis sur l'évaluation annuelle des politiques publiques, notamment à travers les documents élaborés dans le cadre de conventions avec l'Union européenne ;
- de désigner les membres des commissions techniques.

Les commissions techniques restituent au moins une fois par an leurs travaux à la commission plénière.

Elles peuvent se réunir en formation conjointe sur des sujets intéressant plusieurs commissions.

**Article R. 492-11**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

La commission technique formation et insertion professionnelles est consultée pour avis, sur la base des études, projets et rapports élaborés par les administrations et organismes compétents, sur les politiques de formation professionnelle en Nouvelle-Calédonie et leurs différents volets, sous l'angle, d'une part, de leur adéquation avec les besoins du développement économique et du progrès social du pays, et d'autre part, de leur cohérence et de leur coordination.

**Article R. 492-12**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

La commission technique formation et insertion professionnelles est informée des résultats des programmes de formation professionnelle en Nouvelle-Calédonie, tels qu'ils sont recueillis dans le cadre du dispositif annuel d'évaluation.

**Article R. 492-13**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

La commission technique orientation professionnelle :

- est consultée sur les modalités de mise en œuvre du service de l'orientation professionnelle, notamment sur la charte applicable aux opérateurs et sur les modalités de conventionnement entre collectivités publiques et opérateurs.

- coordonne les actions des collectivités publiques en matière d'orientation professionnelle dans un objectif d'égalité d'accès au service public des publics et notamment des publics jugés prioritaires ;

- est consultée sur l'agrément des opérateurs du service public de l'orientation professionnelle ;

- évalue la qualité des services rendus et l'efficacité des moyens mis en œuvre.

**Article R. 492-14**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

La commission technique emploi est informée trimestriellement sur la situation de l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

Les membres de la commission échangent sur les politiques de l'emploi conduites par les institutions qui la constituent.

Elle peut proposer des mesures pour favoriser l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

**Article R. 492-15**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

La commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi rend un avis sur le programme d'enquêtes et des modalités prévues par les pouvoirs publics dans son domaine d'intervention. Elle propose en tant que de besoin toutes les enquêtes qui lui semblent utiles.

La commission peut faire des préconisations sur les projets en cours ou à venir sur les thèmes relevant de sa compétence.

Elle est rendue destinataire des résultats des enquêtes menées et de l'analyse des résultats.

Elle s'assure que les enquêtes sont menées dans des conditions qui garantissent leur impartialité.

Elle met en synergie l'ensemble des acteurs concernés, tant du point de vue du recueil de données, que de la détermination des actions nécessaires à l'amélioration de la situation observée.

**INSTANCES CONCOURANT A LA POLITIUE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION DE L'INSERTION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES**

La commission s'attache également à obtenir et intégrer les données relatives à l'emploi des femmes et des hommes.

**Article R. 492-16**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

La commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi est informée des systèmes d'information utilisés ou envisagés contenant des informations utiles pour la connaissance du marché de l'emploi.

**Article R. 492-17**

*Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er*

La commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi est force de proposition sur les conditions nécessaires à l'observation du rééquilibrage.



## HISTORIQUE DU LIVRE IV - CTNC

Créé par :	Loi de pays n° 2008-2 du 13 février 2008 relative au code du travail de Nouvelle-Calédonie.	JONC du 27 février 2008 Page 1442
Créée par :	Délibération n° 366 du 14 février 2008 relative au code du travail de Nouvelle-Calédonie.	JONC du 27 février 2008 Page 1550
Modifiée par :	Délibération n° 375 du 23 avril 2008 modifiant la délibération n° 366 du 14 février 2008.	JONC du 29 avril 2008 Page 3203
Modifié par :	Loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap	JONC du 13 janvier 2009 Page 249
Modifié par :	Loi du pays n° 2009-3 du 07 janvier 2009 portant réforme de la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de sécurité sociale de Nouvelle-Calédonie et autres mesures d'ordre social.	JONC du 13 janvier 2009 Page 256
Modifiée par :	Délibération n° 452 du 08 janvier 2009 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap.  Erratum	JONC du 20 janvier 2009 Page 342  JONC du 29 janvier 2009 Page 578
Modifié par :	Loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 portant diverses dispositions relatives au droit du travail en Nouvelle-Calédonie.	JONC du 21 janvier 2010 Page 463
Modifiée par :	Délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 portant diverses dispositions relatives au droit du travail en Nouvelle-Calédonie.  Erratum	JONC du 13 avril 2010 Page 3307  JONC du 29 avril 2010 Page 3859
Modifié par :	Loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local.	JONC du 12 août 2010 Page 6934
Modifiée par :	Délibération n° 156 du 10 décembre 2011 relative à la protection, au soutien et à la promotion de l'emploi local.	JONC du 22 décembre 2011 Page 9485
Modifié par :	Loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.	JONC du 25 février 2014 Page 1999
Modifiée par :	Délibération n° 115 du 18 février 2014 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.	JONC du 6 mars 2014 Page 2257
Modifié par :	Loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 relative à l'insertion par le travail.	JONC du 20 mars 2014 Page 2596
Modifiée par :	Délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 relative à l'insertion par le travail.	JONC du 3 avril 2014 Page 3027
Modifié par :	Loi du pays n° 2017-5 du 21 mars 2017 instituant un dispositif simplifié d'emploi.	JONC du 28 mars 2017 Page 3806
Modifiée par :	Délibération n° 232 du 23 mars 2017 instituant un dispositif simplifié d'emploi.	JONC du 30 mars 2017 Page 3915
Modifiée par :	Loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 relative à la gouvernance du secteur de l'emploi, de l'insertion, la formation et de l'orientation professionnelles.	JONC du 9 octobre 2018 Page 14476
Modifié par :	Délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 relative à la gouvernance du	JONC du 27 novembre 2018

	<i>secteur de l'emploi, de l'insertion, la formation et de l'orientation professionnelles.</i>	
<i>Modifié par :</i>	<i>Délibération n° 380 du 10 janvier 2019 portant actualisation des dispositions relatives au soutien, à la promotion et à la protection de l'emploi local et modifiant le code du travail.</i>	<i>JONC du 22 janvier 2019 Page 766</i>
<i>Modifiée par :</i>	<i>Loi du pays n° 2020-3 du 30 janvier 2020 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.</i>	<i>JONC du 6 février 2020 Page 1662</i>
<i>Modifié par :</i>	<i>Loi du pays n° 2021-7 du 21 juillet 2021 relative aux chambres consulaires de la Nouvelle-Calédonie.</i>	<i>JONC du 29 juillet 2021 Page 11796</i>
<i>Modifié par :</i>	<i>Délibération n° 59/CP du 24 février 2022 modifiant la délibération n° 458 du 8 janvier 2009 portant réforme de la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et autres mesures d'ordre social.</i>	<i>JONC du 25 février 2022 Page 2933</i>
<i>Modifié par :</i>	<i>Loi du pays n° 2024-8 du 3 juin 2024 relative au service public de l'emploi et du placement en Nouvelle-Calédonie.</i>	<i>JONC du 13 juin 2024 Page 10169</i>
<i>Modifié par :</i>	<i>Délibération n° 432 du 22 août 2024 portant actualisation des mentions obligatoires de la déclaration nominative préalable à l'embauche prévue à l'article Lp. 421-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.</i>	<i>JONC du 30 août 2024 Page 15940</i>
<i>Modifié par :</i>	<i>Délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 relative au service public de l'emploi et du placement en Nouvelle-Calédonie.</i>	<i>JONC du 1er octobre 2024 Page 17717</i>