

Loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010
relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local

Historique :

Créée 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

Article 1^{er}

Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est ainsi modifié :

I/ L'intitulé du titre V du livre IV est ainsi rédigé : « Titre V : Protection, soutien et promotion de l'emploi local ».

II/ Le chapitre I devient le chapitre II et les articles Lp. 451-1 à Lp. 451-4 deviennent respectivement les articles Lp. 452-1 à Lp. 452-4.

III/ Le chapitre II devient le chapitre III.

Article 2

Il est inséré dans le titre V du livre IV du code du travail un chapitre préliminaire ainsi rédigé :

« Chapitre Préliminaire : Priorité d'emploi des citoyens et des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence

Article Lp. 450 : 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 1^{er} : Règles de soutien et de promotion à l'emploi local

Section 1 - Champ d'application

Article Lp. 451 : 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 : 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^o, 2^o, 3^o 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.

Section 2 - Conditions de recrutement

Article Lp. 451-2 : 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 Lp. 451-2-1 : 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 : 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 : Pour se prévaloir des dispositions du présent chapitre, le candidat sans emploi doit 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.

Section 3 - Caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles

Article Lp. 451-4 : 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 ;

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 : 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 : Sur la base de ces données, un tableau 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.

Section 4 - La commission paritaire de l'emploi local

Sous-section 1 - Organisation et fonctionnement

Article Lp. 451-7 : 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.

Article Lp. 451-8 : 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 : 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 : 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 : 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 : 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 : 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 Lp. 451-14 : 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 : 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 : 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 Lp. 451-17 : 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. ».

Article 3

Au chapitre II du titre V du livre IV, il est inséré un article Lp. 452-1-1 ainsi rédigé :

« Article Lp. 452-1-1 : 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 4

Le code du travail est ainsi modifié :

I/ Au titre I du livre IV, l'article Lp. 411-2 est complété par la phrase suivante :

« Les dispositions des chapitres I et III du titre V ne sont pas applicables à l'Etat. »

II/ Au titre III du livre IV, il est inséré à la section 2 du chapitre II un article Lp. 432-3-1 ainsi rédigé :

« Article Lp. 432-3-1 : Chaque offre d'emploi est déposée auprès du service public de placement. Elle comporte notamment 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. ».

III/ La section 2 du chapitre II du titre III du livre IV est complétée par un article Lp. 432-6 ainsi rédigé :

« Article Lp. 432-6 : 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 5

Jusqu'au moment où les données relatives à la citoyenneté et à la durée de résidence seront prises en compte par les statistiques de l'emploi, et au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2012, le tableau mentionné à l'article Lp. 451-6 dans sa rédaction issue de la présente loi du pays est établi à partir des données disponibles.

Article 6

A défaut de conclusion dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente loi du pays, de l'accord collectif interprofessionnel prévu à l'article Lp. 451-6 du code du travail, dans les conditions fixées à l'article 5, le tableau des activités professionnelles est établi, dans un délai de six mois, par arrêté du gouvernement.

Article 7

La présente loi du pays fera l'objet d'un rapport portant sur son exécution à l'issue de sa troisième année d'application. Ce rapport sera établi par la commission paritaire de l'emploi local et soumis au gouvernement et au congrès.