



CESC

Conseil économique, social et culturel de la Polynésie française
Apooraa Matutu Ti'a Rau e Mata U'i no Polinesia farani

AVIS

Sur le projet de « loi du pays » portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT)

et

Sur le projet de « loi du pays » relative à l'aide au contrat de travail professionnel

SAISINE DU PRESIDENT DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

Rapporteurs :

Madame Judy MATA et Monsieur Makalio FOLITUU

S A I S I N E S



Le Président

N° 5623 / PR
(NOR : EMP1500983LP)

Papeete, le 07 SEP. 2015

à

Monsieur le Président du Conseil Economique, Social et Culturel de la Polynésie française

Objet : Consultation sur le projet de loi du pays portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT).

P. J. : - exposé des motifs ;
- projet de loi du pays ;
- avis du Haut conseil de la Polynésie française n° 329 du 23 juillet 2015.

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de solliciter l'avis du Conseil Economique, Social et Culturel de la Polynésie française sur le projet de loi du pays portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT), conformément à l'article 151 de la loi organique 2004-192 du 27 février 2004.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.



Edouard FRITCH
Edouard FRITCH

EXPOSE DES MOTIFS

La politique publique de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles, impulsée par le Gouvernement, vise à instaurer et renforcer le continuum entre les acteurs de la formation (initiale et professionnelle continue) et l'emploi et à garantir une employabilité durable, en s'inscrivant dans une réelle démarche de performance.

Les objectifs opérationnels fixés qui tendent à réduire les facteurs d'inemployabilité (illettrisme), à élever le niveau de qualification ou encore à privilégier l'emploi durable, dictent une réforme des mesures d'aides à l'emploi et à l'insertion relatives aux contrats aidés et aux stages d'insertion.

Cette réforme garantit par ailleurs la mise en cohérence des mesures d'aides, grâce à leur réduction et à leur harmonisation.

On dénombre en effet actuellement deux mesures pour les contrats aidés, le contrat d'emploi durable (CED) et la convention relance emploi (CRE) et trois pour les stages d'insertion : le stage d'insertion en entreprise (SIE), le stage expérience professionnelle (STEP) et le contrat d'accès à l'emploi (CAE).

Les travaux ont été menés en partenariat étroit avec un comité technique paritaire composé des administrateurs du fonds paritaire de gestion. Il est en effet apparu opportun de privilégier le dialogue et la concertation, en impliquant étroitement les partenaires sociaux à ces travaux, de façon à s'assurer de sa bonne réceptivité et de sa parfaite adéquation aux besoins. Il est à préciser que les mesures d'aides en faveur des travailleurs handicapés ne sont pas concernées par ces travaux.

Les mesures d'aides à l'emploi de type « contrat aidé », basées sur le principe du versement d'une aide financière à l'employeur, sont encadrées par les dispositions des chapitres III, pour la CRE, et IV, pour le CED, du titre II du livre II de la partie V du code du travail.

Plus précisément, la CRE a été instituée par la loi du pays n° 2009-10 du 29 juin 2009 afin de favoriser l'embauche d'une personne sans emploi depuis deux mois et en recherche active, par la conclusion d'un contrat à durée déterminée. L'aide financière mensuelle plafonnée à 25 350 CFP pour un temps plein, est versée à l'employeur durant quatre mois. Le CED, quant à lui, institué par la loi du pays 2005-4 du 25 novembre 2005, favorise l'embauche d'une personne sans emploi depuis deux mois et en recherche active, par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Une aide financière de 125 000 CFP par trimestre, soit 41 666 CFP par mois, est versée à l'employeur durant deux ans.

Sur la période de 2010 à 2013 et en moyenne, près de 546 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier d'une « CRE » pour un coût annuel de 46 000 000 CFP, et près de 604 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un « CED » pour un coût annuel 464 000 000 CFP. Sur les 1 936 bénéficiaires d'une « CRE » arrivée à échéance depuis 2009, 14% ont encore une inscription en cours au service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (S.E.F.I.). Sur les 5 740 bénéficiaires d'un « CED » conclus depuis 2006, 7% ont encore une inscription en cours au SEFI.

Dans l'optique énoncée supra de garantir une employabilité durable en privilégiant l'emploi durable, il est proposé de remplacer les mesures CRE et CED par une mesure d'aide à deux niveaux, axée uniquement sur le contrat de travail à durée indéterminée, intitulée Aide au Contrat de Travail (ACT) et Aide au Contrat de Travail Professionnel (ACT PRO).

Dans un souci de lisibilité, le présent exposé des motifs précise les modalités relatives à l'Aide au Contrat de Travail (ACT).

Dans le cadre de l'ACT, en contrepartie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur bénéficiera durant deux ans d'un remboursement forfaitaire des cotisations patronales par le S.E.F.I. Le montant mensuel de cette aide ne pourra être supérieur à 25 % du SMIG mensuel. Il est proposé de fixer cette aide à 36 000 par mois par un arrêté en conseil des ministres. Pour deux ans le montant de l'aide sera donc 864 000 FCFP. Cette aide est volontairement inférieure à celle prévue dans le cadre de ACT PRO afin de rendre ce dernier plus attractif.

Le public cible couvre les demandeurs d'emploi de 18 à 55 ans, sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois. La condition de durée sans emploi ne s'applique pas au public de 50 ans et plus pour faciliter l'embauche des séniors, ni aux personnes ayant subi un licenciement pour motif économique en Polynésie française.

Dans l'éventualité d'une mise en œuvre de cette mesure, il est prévu d'atteindre un objectif de 400 contrats aidés en ACT la première année de mise en œuvre, pour un coût sur deux ans de 345 millions FCFP.

Eu égard à la crise de l'emploi qui perdure, il est primordial que le Gouvernement apporte les moyens nécessaires pour se concentrer sur les contrats à durée indéterminée, signifiant sa volonté de promouvoir l'emploi durable.

Tel est l'objet du projet de loi du pays présentement soumis à votre approbation.



TEXTE ADOPTE N°

ASSEMBLEE DE POLYNESIE FRANCAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FEVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE][EXTRAORDINAIRE]

[ex."01 janvier 2000"]

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : EMP1500983LP)

Portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé
Aide au Contrat de Travail (ACT)

(Texte définitif.)

L'Assemblée de Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Avis n°329/HCPF du 23 juillet 2015 du Haut conseil de la Polynésie française ;
 - Avis n°[NUMERO]/CESC du [ex."01 janvier 2000"] du Conseil économique, social et culturel de la Polynésie française ;
 - Arrêté n°[NUMERO]/CM du [ex."01 janvier 2000"] soumettant un projet de loi du pays à l'Assemblée de la Polynésie française ;
 - Rapport n° [NUMERO] du [ex."01 janvier 2000"] de [ex.."Monsieur Prénom NOM"], rapporteur du projet de loi du pays ;
 - Adoption en date du [ex."01 janvier 2000"] ; texte adopté n°[NUMERO] du [ex."01 janvier 2000"]
 - Décision n°[NUMERO]/CE du [ex."01 janvier 2000"] du conseil d'Etat ;
 - Publication pour information au JOPF n° [NUMERO] spécial du [ex."01 janvier 2000"].
-

Article LP 1. - Le chapitre III du titre II du livre II de la partie V du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE III

L'AIDE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1

Objet

Article Lp. 5223-1

Il est institué un dispositif d'aide à l'emploi intitulé « Aide au Contrat de Travail », qui peut être usuellement désigné par l'acronyme « ACT », dont l'objectif est de favoriser la création d'emplois salariés par une prise en charge forfaitaire des cotisations patronales relatives à un contrat de travail à durée indéterminée d'une durée minimale de quatre-vingts heures par mois.

Article Lp. 5223-2

Pour chaque aide au contrat de travail, l'employeur bénéficie durant deux ans d'une aide financière versée trimestriellement d'un montant calculé au prorata du temps de travail du salarié concerné.

Un arrêté pris en conseil des ministres détermine notamment :

1. le montant mensuel de cette aide pour un temps plein qui ne peut être supérieur à 25 % du salaire minimum interprofessionnel garanti mensuel ;
2. le nombre maximal d'aides pouvant être attribuées à l'employeur simultanément, en fonction de l'effectif des salariés de son entreprise ;
3. les pièces constitutives du dossier de demande.

Section 2

Conditions d'obtention

Article Lp. 5223-3

L'aide au contrat de travail est accordée pour l'embauche des demandeurs d'emploi qui satisfont aux conditions suivantes :

1. être âgé de dix-huit à cinquante-cinq ans ;
2. être sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois avant la date d'effet du contrat de travail et en recherche active d'emploi, à l'exception toutefois :
 - a) des personnes âgées de cinquante ans et plus ;
 - b) des personnes ayant perdu leur emploi à la suite d'un licenciement économique en Polynésie française.

Article Lp. 5223-4

Est considérée comme personne sans emploi au sens des dispositions du 2. de l'article précédent toute personne :

1. ayant effectuée moins de cent heures de travail durant les trois mois précédant la demande ;
2. à l'issue d'un stage d'insertion ou de formation professionnelle en Polynésie française.

Article Lp. 5223-5

Seules les personnes physiques ou morales de droit privé peuvent bénéficier en qualité d'employeur d'une aide au contrat de travail.

Section 3
Interdictions

Article Lp. 5223-6

L'aide au contrat de travail ne peut être attribuée à un employeur si :

1. il a procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze mois précédant la date de demande ;
2. l'embauche porte sur le poste de travail d'un salarié qui a fait l'objet d'un licenciement ;
3. l'embauche concerne une personne pour laquelle il a déjà bénéficié d'une aide financière au contrat de travail, ou un de ses anciens salariés l'ayant quitté depuis moins d'un an.

Les interdictions prévues aux 2. et 3. du présent article s'appliquent aux entreprises ayant au moins un actionnaire commun avec l'employeur.

Section 4
La convention ACT

Article Lp. 5223-7

Une convention conclue entre l'employeur et la Polynésie française détermine les engagements respectifs de chacun d'eux et les modalités pratiques du versement de l'aide financière.

L'employeur a notamment l'obligation de produire périodiquement, au service en charge de l'emploi, les pièces justifiant de la conclusion du contrat de travail ainsi que du paiement des salaires et charges sociales correspondantes.

Les pièces justificatives du paiement des salaires et des charges sociales sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.

Article Lp. 5223-8

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, ou sur décision de l'employeur pour faute grave du salarié, l'employeur a la faculté de procéder au remplacement du salarié, par voie d'avenant, pendant la période d'exécution de la convention d'aide au contrat de travail restant à courir.

L'employeur peut procéder à deux remplacements.

L'employeur ne peut conclure de nouvelle « convention ACT » qu'à la condition que le ou les emplois pour lesquels il bénéficie d'une aide au contrat de travail sont effectivement pourvus.

Article Lp. 5223-9

En cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'employeur, le service en charge de l'emploi suspend le versement de l'aide financière.

L'aide financière est suspendue jusqu'à régularisation et au maximum pendant une durée de deux mois à l'issue de laquelle le service en charge de l'emploi peut résilier la convention.

Article Lp. 5223-10

Le service en charge de l'emploi peut procéder à la résiliation unilatérale de la convention :

1. en cas de défaut de production des pièces justificatives du paiement des salaires et des charges sociales patronales dans le délai imparti de deux mois ;
2. si l'embauche été précédée ou a eu pour conséquence un licenciement économique. Dans ce cas, l'employeur rembourse l'aide versée au titre de l'aide au contrat de travail.

Section 5
Sanctions

Article Lp. 5223-11

En cas de fraude au présent dispositif, l'employeur peut être exclu par le service en charge de l'emploi du bénéfice des aides à l'emploi et à l'insertion pour une durée maximale de douze mois.

Section 6

Dispositions diverses

Article Lp. 5223-12

Des arrêtés pris en conseil des ministres précisent les modalités d'application du présent chapitre.

Article LP 2. - Dispositions diverses.

Les dispositions du chapitre III du titre II du livre II de la partie V du code du travail sont abrogées.

Article LP 3. - Dispositions transitoires.

Les contrats passés en application des dispositions « Convention Relance Emploi » continuent à produire leurs effets jusqu'à leurs termes.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le [ex."01 janvier 2000"]

Le Président

Signé :



Avis n° 329 (2015)

Séance du 23 juillet 2015

M. Fidèle,
Rapporteur

Projet de loi du pays
portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type
contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT),

66

66-10

01-02-01-02-10

135-04-02-01-01

AVIS

Le Haut conseil de la Polynésie française,

Saisi par le Président de la Polynésie française d'un projet de loi du pays portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT), formule un avis dans le sens des observations qui suivent :

1. Objet et portée du projet de loi du pays :

Le projet de loi du pays a pour objet de remplacer le dispositif de la convention relance emploi (CRE) par celui d'une aide à l'emploi de type contrat aidé appelée « Aide au Contrat de Travail » (ACT).

A cet effet, il prévoit d'insérer dans le chapitre III du livre II de la partie V du code du travail, dix-neuf nouveaux articles LP. 5223-1 à LP. 5223-19 destinés à se substituer aux articles LP. 5223-1 à LP. 5223-15 actuellement consacrés à la CRE.

Le projet de texte s'inscrit, selon son exposé des motifs, dans la politique de l'emploi du gouvernement visant à garantir une « *employabilité durable* » : l'ACT est en effet destinée

à favoriser la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée (CDI) alors que la CRE porte sur les contrats à durée déterminée (CDD).

Les principaux traits de l'ACT sont les suivants :

- elle se définit comme une prise en charge forfaitaire des cotisations patronales relatives à un CDI d'une durée minimale de quatre-vingt-dix heures par mois (art. LP. 5223-1) ;
- elle est versée pour une durée de deux ans suivant un montant mensuel qui ne peut dépasser 25 % du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) pour un travail à temps plein (art. LP. 5223-13) ;
- le bénéfice de l'ACT est soumis aux conditions suivantes :
 - o le demandeur doit :
 - être âgé entre 18 et de 55 ans (art. LP. 5223-1) ;
 - être sans emploi, c'est-à-dire avoir effectué moins de cent heures de travail durant les trois mois précédant la demande, et rechercher activement un emploi depuis au moins trois mois avant la date d'effet du contrat de travail (art. LP. 5223-1), exception faite pour ces conditions de durée, des personnes de 50 ans et plus ou ayant fait l'objet d'un licenciement économique (art. LP. 5223-2) ;
 - o l'employeur bénéficiaire doit :
 - être une personne physique ou morale de droit privé (art. LP. 5223-5) ;
 - ne pas avoir procédé à un licenciement économique au cours des douze mois précédant la date de demande d'ACT (al. 2 de l'art. LP. 5223-6) ;
 - o l'embauche ne doit pas :
 - porter sur un poste de travail précédemment pourvu par une personne licenciée (al. 3 de l'art. LP. 5223-6) ;
 - concerner une personne qui est déjà attributaire d'une aide financière au contrat de travail (art. LP. 5223-8) ou qui est un ancien salarié ayant quitté son employeur depuis moins d'un an (art. LP. 5223-9).

2. Compétence, choix de la norme et procédure consultative

2.1. Le projet de loi du pays, qui institue une aide à l'emploi, relève du droit du travail, et par conséquent ressortit à la compétence de la Polynésie française (en ce sens, cf. CE, Avis, Sect. Int., 368.706, 25 févr. 2003 ; CE, Ass., 4 nov. 2005, req. n° 280003, *Président de la Polynésie française*).

2.2. Cette mesure relevant de l'interventionnisme économique, elle paraît toucher aux principes fondamentaux du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, et donc devoir figurer dans une loi du pays.

2.3. S'il revient au conseil des ministres de prendre les mesures d'application du projet de texte, le Haut conseil relève, à toutes fins utiles, qu'il doit également approuver l'attribution des aides à l'emploi, dès lors que, sous réserve de l'appréciation des juridictions compétentes, elles peuvent être regardées comme des « aides financières aux personnes morales » au sens des dispositions de l'article 91-(31°) de la loi organique statutaire.

2.3.1. En effet, le droit applicable en la matière résulte des dispositions suivantes :

- l'article 91-(31°) de ladite loi dispose que le conseil des ministres : « Approuve, au vu de demandes motivées, dans les conditions et selon les critères définis par l'assemblée de la Polynésie française, l'attribution d'aides financières [...] aux personnes morales. » ;

- le III de l'article 144 de la loi organique statutaire du 27 février 2004 dispose que : « L'assemblée de la Polynésie française définit, par une délibération distincte du vote du budget ou par un acte prévu à l'article 140 dénommé "loi du pays", les conditions et critères d'attribution des aides financières et d'octroi des garanties d'emprunt aux personnes morales. Toutefois, pour les aides financières dont l'attribution n'est pas assortie de conditions, l'assemblée de la Polynésie française peut décider : /1° D'individualiser au budget les crédits par bénéficiaire /2° D'établir, dans un état annexé au budget, une liste des bénéficiaires avec, pour chacun d'eux, l'objet et le montant de l'aide financière. / L'individualisation des crédits ou la liste établie conformément au 2° vaut décision d'attribution des aides financières précitées. » ;

- l'article 157-2 (1°) dispose que : « Le président de la Polynésie française transmet à l'assemblée de la Polynésie française tout projet de décision relatif : à l'attribution d'une aide financière supérieure à un seuil défini par l'assemblée sur proposition de sa commission de contrôle budgétaire et financier ou à l'attribution d'une garantie d'emprunt à une personne morale. Le gouvernement fait annuellement rapport à l'assemblée sur le montant, l'objet et l'utilisation des aides financières situées en deçà de ce seuil. ».

2.3.2. Les dispositifs d'incitation à l'embauche (soutien à l'embauche, insertion professionnelle des jeunes) sont des aides publiques à caractère économique, c'est-à-dire des mesures prises par une autorité publique en vue d'encourager ou de soutenir un acteur de la vie économique dans un but de politique économique¹¹.

¹¹ Jurisclasseur administratif, Fasc. 256 – « Aides économiques » (mis à jour le 20 janv. 2015), Michel FROMONT, points 1 et 2 pp. 3-4.

La circulaire n° 1027 PR du 8 janvier 2008 relative au régime des aides financières et des garanties d'emprunt aux personnes morales rappelle qu'il convient d'entendre par "aide financière": « tout « apport de ressources monétaires » ou « dispense de prélèvement obligatoire », ce qui comprend les aides fiscales (allègements, dégrèvements et exonérations), les aides budgétaires (subventions) et les aides bancaires (prêts, garanties d'emprunt). ».

En l'espèce, le dispositif "ACT", qui consiste en une prise en charge forfaitaire des cotisations patronales relative à un contrat de travail à durée indéterminée, se rapproche donc de celui de la subvention.

Il convient de relever que, à l'occasion de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 sur l'économie sociale et solidaire, le législateur national est venu définir pour la première fois (dans un nouvel article 9-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration) la notion de "subvention" (cf. : « Constituent des subventions, au sens de la présente loi, les contributions facultatives de toute nature, valorisées dans l'acte d'attribution, décidées par les autorités administratives et les organismes chargés de la gestion d'un service public industriel et commercial, justifiées par un intérêt général et destinées à la réalisation d'une action ou d'un projet d'investissement, à la contribution au développement d'activités ou au financement global de l'activité de l'organisme de droit privé bénéficiaire. Ces actions, projets ou activités sont initiés, définis et mis en œuvre par les organismes de droit privé bénéficiaires. Ces contributions ne peuvent constituer la rémunération de prestations individualisées répondant aux besoins des autorités ou organismes qui les accordent. »).

Bien que ce texte ne soit pas applicable à la Polynésie française dans l'exercice de ses compétences, ses dispositions peuvent néanmoins constituer une référence utile, notamment pour la future jurisprudence. Selon la définition ainsi retenue par le législateur national, les personnes publiques ne sont pas concernées, tandis que les personnes privées le sont dès lors que le critère de l'initiative du « projet » est rempli. Tel est bien le cas en l'espèce, puisque c'est l'employeur « personne privée » qui prend l'initiative du projet en transmettant la demande d'aide à l'administration en charge de l'emploi.

Il résulte de ce qui précède que les aides du Pays au profit des entreprises constituées sous forme de personne morale en vue de la conclusion d'un contrat « ACT PRO » apparaissent bien entrer, en l'absence de toute jurisprudence contraire, dans le champ d'application du régime des aides financières, et doivent respecter la procédure y afférente instituée par la loi organique statutaire.

Une position identique a été prise le 29 novembre 2013 par le Haut conseil, relativement à une question de droit portant sur la « norme à laquelle il convient de recourir pour régir les aides financières accordées aux personnes physiques dans le secteur du logement » (cf. avis n° 57 du 29 novembre 2013), s'agissant des subventions versées aux opérateurs de logement ou aux établissements bancaires en matière d'aides au logement du Haut conseil.

Au cas d'espèce, eu égard, de surcroît, à la large marge de manœuvre que le projet de loi envisage au profit du pouvoir réglementaire dérivé, d'ailleurs dans des conditions contestables, la mise en œuvre des dispositions précitées de la loi organique statutaire

s'impose d'autant plus, dans le respect de la volonté organique exprimée à l'occasion de la réforme du 7 décembre 2007.

2.4. En l'absence de jurisprudence en sens contraire, les dispositions du projet de loi du pays présentent un caractère « social » au sens du II de l'article 151 de la loi organique statutaire : le Haut conseil recommande donc, comme il l'a déjà fait dans des occurrences similaires, de soumettre pour avis ce projet au Conseil économique, social et culturel.

3. Sur le fond

3.1. Le législateur du pays dispose d'un très large pouvoir d'appréciation pour exercer sa compétence en matière de droit du travail : le Conseil constitutionnel a jugé qu'il revient au législateur de fixer les principes fondamentaux du droit du travail et, notamment, de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au 5^{ème} alinéa du Préambule de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés (Cons. constit., n° 83-156 DC, 28 mai 1983, *Loi portant diverses mesures relatives aux prestations vieillesse*, cons. 4).

Le choix d'instituer une ACT, consistant en une prise en charge forfaitaire des cotisations patronales relative à un contrat de travail à durée indéterminée, paraît devoir relever du pouvoir discrétionnaire d'appréciation du législateur du pays : en effet, a été jugé conforme au 5^{ème} alinéa du Préambule de 1946, l'exonération d'impôt sur le revenu et de charges sociales des heures supplémentaires et complémentaires, dès lors qu'elle a pour but d'augmenter le nombre d'heures travaillées afin de stimuler la croissance et l'emploi (Cons. constit., n° 2007-555 DC, 16 août 2007, *Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat*, cons. 8).

3.2. La mesure ainsi instituée ne devra toutefois pas porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre, garantie par l'article 4 de la Déclaration de 1789, du point de vue notamment des employeurs qui ne se trouvent pas en situation de pouvoir embaucher : en effet, le Conseil constitutionnel considère que, s'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la déclaration de 1789, les limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles, c'est à la condition que lesdites limitations n'aient pas pour conséquence d'en dénaturer la portée (Cons. constit., n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, *Loi relative à la réduction négociée du temps de travail*, cons. 27).

En l'espèce, alors même qu'elle peut être regardée comme procurant un avantage substantiel à ses seuls bénéficiaires, l'ACT, qui est justifiée par l'exigence constitutionnelle du droit à l'emploi, est limitée quant à son étendue (durée fixée à deux ans, nombre limité par employeur, caractère non répétable entre mêmes employeur et demandeur, exclusion de l'embauche d'un ancien salarié ou de celle qui résulte du licenciement d'un salarié occupant le même poste de travail), de sorte qu'elle ne semble porter à la liberté d'entreprendre, que des limitations n'ayant pas pour conséquence d'en dénaturer la portée.

3.3. L'ACT paraît conforme au principe d'égalité devant les charges publiques, dès lors que, d'une part, elle poursuit un objectif d'intérêt général et, d'autre part, elle est fondée sur des critères objectifs et rationnels en rapport avec le but recherché (Cons. constit., n° 97-390 DC du 19 novembre 1997, *Loi organique relative à la fiscalité applicable en Polynésie française*, cons. 7).

En l'espèce, l'ACT poursuit l'objectif d'intérêt général d'*« employabilité durable »*, donc met en œuvre l'exigence du droit à obtenir un emploi, et les critères particulièrement larges de son obtention (CDI de droit commun ; âge des chômeurs compris entre 18 et 55 ans ; indifférence de la personnalité de l'employeur, morale ou physique, pourvu qu'elle soit de droit privé) apparaissent pleinement en rapport avec sa finalité.

Aucune critique ne paraît donc pouvoir être soulevée de ce point de vue.

4. Sur la forme

4.1. Conformément à l'objectif d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, le projet de loi du pays gagnerait à être restructuré suivant les propositions figurant dans le tableau annexe : en effet, en l'état, le projet de texte comporte d'inutiles découpages au niveau des sections et sous-sections, qui rendent l'articulation de certaines dispositions artificielle et parfois source de redondances.

Il en va ainsi, notamment, dans la section 4, de dispositions hétéroclites (suspension, résiliation et modification de la convention ACT, sanction administrative infligée à l'employeur) ne présentant pas de lien évident avec son titre ainsi rédigé : « Sanction et rupture de l'ACT », et qui trouveraient plutôt à figurer, pour certaines d'entre-elles, dans la sous-section 2 de la section 3 intitulée : « Convention ACT ».

4.2. Sur la terminologie :

- L'utilisation de sigle ou d'acronyme est en principe proscrite dans un texte de forme législative. Pour autant l'acronyme peut recevoir une unique consécration législative afin que les actes réglementaires et les actes individuels pris en application de la loi du pays puissent par la suite l'utiliser.

- Il convient d'utiliser les termes « administration en charge de l'emploi à la place de « service en charge de l'emploi ». Comme le rappelle régulièrement le Haut conseil, il est fortement déconseillé de mentionner précisément dans un texte de loi du pays, la désignation des autorités administratives en charge de l'application des normes : il s'agit là d'un domaine qui relève des seules attributions du conseil des ministres. En outre, une telle pratique peut se révéler particulièrement contraignante en cas de changement de dénomination ou de structure de l'autorité en cause.

4.3. L'attention du Gouvernement est attirée sur la nécessaire coordination entre le présent projet de loi du pays et les dispositions qu'il est par ailleurs prévu d'adopter dans

le cadre du projet de loi du pays portant création du contrat « ACT-PRO », et qui fait l'objet de l'avis n° 330 en date de ce jour. S'il convient, dans le cadre d'un présent projet de loi du pays, de créer un article spécifiquement consacré à l'abrogation du dispositif « CRE » (chapitre IV du titre II du livre II de la partie V du code du travail), il conviendra de s'assurer de la parfaite coordination de cette abrogation avec l'entrée en vigueur des dispositifs nouveaux destinés à se substituer à ceux actuellement en vigueur.

Délibéré par le Haut conseil de la Polynésie française lors de sa séance du 23 juillet 2015, où siégeaient : M. DIÉMERT, président, Mme PONCET et M. FIDÈLE, conseillers, et M. LALLEMANT-MOÏE, conseiller associé, et en présence de M. BURNS, Mme TEURUARI, et Mme TERHEROOTTERAI, auditeurs.

Le président,

Le conseiller-rapporteur,

S. Diémert

M. Fidèle



Pour extrait conforme,
Le secrétaire général, p.i.

C. Chansin

PROJET DE LOI DU PAYS

Projet du gouvernement	Propositions du Haut conseil
Portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT)	Portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT)
Article LP. 1.- Les chapitres III et IV du titre II du livre II de la partie V du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :	Article 1^{er}. - Le chapitre III du titre II du livre II de la partie V du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
« CHAPITRE III L'AIDE AU CONTRAT DE TRAVAIL	« CHAPITRE III L'AIDE AU CONTRAT DE TRAVAIL
Section 1 Objet	Section 1 Objet
Article Lp. 5223-1.- Il est institué un dispositif d'aide à l'emploi intitulé « Aide au Contrat de Travail », ci-après dénommé ACT, dont l'objectif est de favoriser la création d'emplois salariés par une prise en charge forfaitaire des cotisations patronales relatives à un contrat de travail à durée indéterminée d'une durée minimale de quatre-vingts heures par mois.	Article Lp. 5223-1.- Il est institué un dispositif d'aide à l'emploi intitulé « Aide au Contrat de Travail », qui peut être usuellement désigné par l'acronyme « ACT », dont l'objectif est de favoriser la création d'emplois salariés par une prise en charge forfaitaire des cotisations patronales relatives à un contrat de travail à durée indéterminée d'une durée minimale de quatre-vingts heures par mois.
<i>Cf. art. Lp. 5223-13</i>	Article Lp. 5223-2.- Pour chaque aide au contrat de travail, l'employeur bénéficie durant deux ans du versement trimestriel d'un montant calculé au prorata du temps de travail du salarié concerné. Un arrêté pris en conseil des ministres détermine notamment :
<i>Cf. art. Lp. 5223-7</i>	1° le montant mensuel de cette aide pour un temps plein qui ne peut être supérieur à 25 % du salaire minimum interprofessionnel garanti mensuel ;
<i>Cf. art. LP. 5223-7</i>	2° le nombre d'aide maximal d'aides pouvant être attribuées à l'employeur, en fonction de l'activité économique et des perspectives d'emploi, ainsi que de l'effectif des salariés de son entreprise ;
<i>Cf. art. 5223-11</i>	3° les pièces constitutives du dossier de

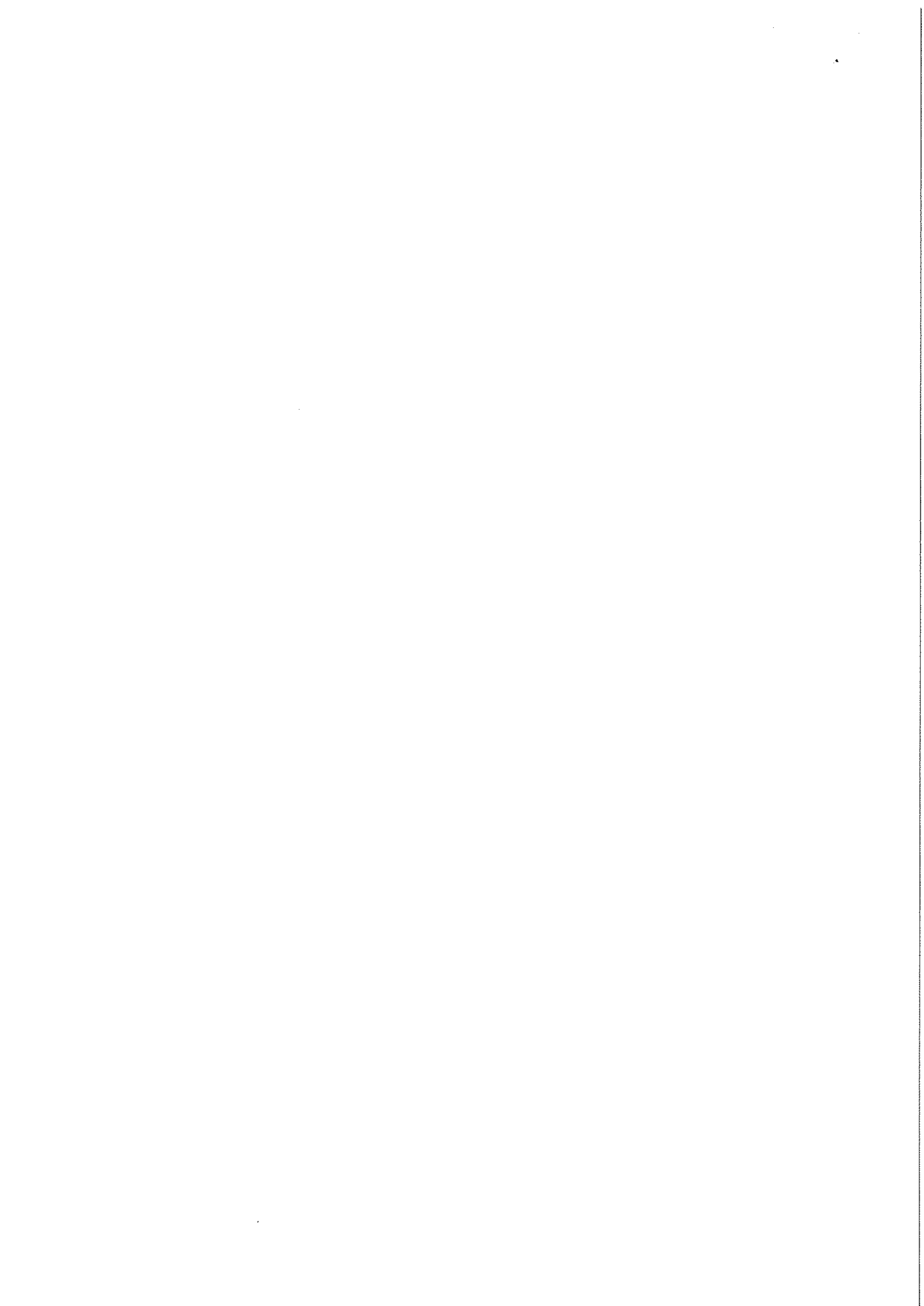
	demande.
Section 2 Employeurs et demandeurs d'emploi éligibles	Section 2 Conditions d'obtention
Sous-section 1 Les demandeurs d'emploi éligibles	<i>Non repris</i>
<p>Article Lp. 5223-2.- L'ACT est accordée pour l'embauche de demandeurs d'emploi, âgés de dix-huit à cinquante-cinq ans qui sont sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois avant la date d'effet du contrat de travail et en recherche active d'emploi.</p> <p style="text-align: center;"><i>Art. Lp. 5223-2 al. 1^{er}</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Art. Lp. 5223-3</i></p> <p>Est considérée comme personne sans emploi toute personne ayant effectuée moins de 100 heures de travail durant les trois mois précédant la demande.</p>	<p>Article Lp. 5223-3.- L'aide au contrat de travail est accordée pour l'embauche des demandeurs d'emploi qui satisfont aux conditions suivantes :</p> <p>1° être âgé entre dix-huit et cinquante-cinq ans ;</p> <p>2° être sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois avant la date d'effet du contrat de travail, à l'exception toutefois :</p> <p>a) des personnes âgées de cinquante ans et plus ;</p> <p>b) des personnes ayant perdu leur emploi à la suite d'un licenciement économique en Polynésie française.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Art. Lp. 5223-2 al. 2</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Art. Lp. 5223-4</i></p>	<p>Article Lp. 5223-4.- Est considérée comme personne sans emploi au sens des dispositions du 2° de l'article précédent toute personne :</p> <p>1° ayant effectuée moins de cent heures de travail durant les trois mois précédant la demande ;</p> <p>2° à l'issue d'un stage d'insertion ou de formation professionnelle en Polynésie française.</p>
<p>Article Lp. 5223-3.- Les conditions d'éligibilité fixées à l'article Lp. 5223-2 ne sont pas applicables aux personnes âgées de 50 ans et plus, ni à celles ayant subi un licenciement économique en Polynésie française.</p>	<i>Cf. art. Lp. 5223-3-(2°)</i>
<p>Article Lp. 5223-4.- Les personnes qui bénéficient d'un stage d'insertion ou de formation professionnelle en Polynésie française sont considérées, à l'issue de leur stage, comme des personnes sans emploi.</p>	<i>Cf. art. Lp. 5223-4-(2°)</i>

Sous-section 2 Les employeurs éligibles	
Article Lp. 5223-5.- Les employeurs qui peuvent bénéficier d'une ACT sont les personnes physiques ou morales de droit privé.	Article Lp. 5223-5.- Seules les personnes physiques ou morales de droit privé peuvent bénéficier en qualité d'employeur d'une aide au contrat de travail.
	Section 3 Interdictions
<i>Cf. art. Lp. 5223-6-(1.)</i> <i>Cf. art. Lp. 5223-6-(2.)</i> <i>Cf. art. Lp. 5223-8</i> <i>Cf. art. Lp. 5223-9</i>	Article Lp. 5223-6.- L'aide au contrat de travail ne peut être attribuée à un employeur si : 1° il a procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze mois précédant la date de la demande ; 2° l'embauche porte sur le poste de travail d'un salarié qui a fait l'objet d'un licenciement ; 3° l'embauche concerne une personne pour laquelle il a déjà bénéficié d'une aide financière au contrat de travail, ou un de ses anciens salariés l'ayant quitté depuis moins d'un an. Les interdictions prévues aux 2° et 3° du présent article s'appliquent aux entreprises ayant au moins un actionnaire commun avec l'employeur.
Article Lp. 5223-6.- L'ACT ne peut être attribuée à un employeur si : 1. l'employeur a procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze mois précédant la date de demande d'ACT ; 2. l'embauche résulte du licenciement d'un salarié occupant le même poste de travail.	<i>Cf. art. Lp. 5223-6 (1°) et (2°)</i>
Sous-section 3 Limitations et exclusions	<i>Non repris</i>
Article Lp. 5223-7.- Le nombre d'ACT dont un même employeur peut bénéficier simultanément est limité par arrêté pris en conseil des ministres.	<i>Cf. art. Lp. 5223-2</i>
Article Lp. 5223-8.- Un employeur ne peut demander l'ACT pour l'embauche d'une personne pour laquelle il a déjà bénéficié d'une aide financière au contrat de travail. Cette interdiction s'étend aux entreprises ayant au moins un actionnaire commun avec l'employeur.	<i>Cf. art. Lp. 5223-6</i>
Article Lp. 5223-9.- Un employeur ne peut	<i>Cf. art. Lp. 5223-6</i>

demander l'ACT pour l'embauche d'un ancien salarié ayant quitté l'employeur depuis moins d'un an. Cette interdiction s'étend aux entreprises ayant au moins un actionnaire commun avec l'employeur.	
Article Lp. 5223-10.- La conclusion des conventions ACT est effectuée dans la limite des crédits votés.	<i>Non repris car superfétatoire</i>
Section 3 Modalités de mise en œuvre	<i>Non repris</i>
Sous-section 1 Le dossier de demande	<i>Non repris</i>
Article Lp. 5223-11.- Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les pièces constitutives du dossier de demande.	<i>Cf. art. Lp 5223-2 (3°)</i>
Sous-section 2 La convention ACT	Section 4 La convention ACT
Article Lp. 5223-12.- L'employeur et la Polynésie française déterminent, par convention, leurs engagements respectifs et les modalités pratiques du versement de l'aide financière. <i>Cf. art. Lp. 5223-14</i>	Article Lp. 5223-7.- Une convention conclue entre l'employeur et la Polynésie française détermine les engagements respectifs de chacun d'eux et les modalités pratiques du versement de l'aide financière. L'employeur a notamment l'obligation de produire périodiquement, à l'administration en charge de l'emploi, les pièces justifiant de la conclusion du contrat de travail ainsi que du paiement des salaires et charges sociales correspondantes.
La date d'effet de cette convention constitue le point de départ de l'aide financière.	<i>Non repris</i>
Sous-section 3 L'aide financière	<i>Non repris</i>
Article Lp. 5223-13.- Pour chaque ACT, l'employeur bénéficie durant deux ans d'une aide financière versée trimestriellement au prorata du temps de travail du salarié concerné. Le montant mensuel de cette aide pour un temps plein ne peut être supérieur à 25 % du SMIG mensuel. Son montant est fixé par arrêté pris en conseil des ministres.	<i>Cf. art. Lp. 5223-2</i>
Article Lp. 5223-14.- L'employeur qui bénéficie d'une ACT s'engage à produire périodiquement, au service en charge de l'emploi, les pièces justifiant de la conclusion du contrat de travail	<i>Cf. art. Lp. 5223-7</i>

<p>ainsi que du paiement des salaires et charges sociales correspondantes. Les pièces justificatives du paiement des salaires et des charges sociales sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Cf. art. Lp. 5223-16</i></p>	<p>Article Lp. 5223-8.- En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, ou sur décision de l'employeur pour faute grave du salarié, l'employeur a la faculté de procéder au remplacement du salarié, par voie d'avenant, pendant la période d'exécution de la convention aide au contrat de travail restant à courir.</p> <p>L'employeur peut procéder à deux remplacements.</p> <p>L'employeur ne peut conclure de nouvelle « convention ACT » qu'à la condition que le ou les emplois pour lesquels il bénéficie d'une aide au contrat de travail sont effectivement pourvus.</p>
<p style="text-align: center;">Section 4 Sanction et rupture de l'ACT</p>	<p style="text-align: center;"><i>Non repris</i></p>
<p>Article Lp. 5223-15.- En cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'employeur, le service en charge de l'emploi suspend le versement de l'aide financière.</p> <p>L'aide financière est suspendue jusqu'à régularisation et au maximum pendant une durée de deux mois à l'issue de laquelle le service en charge de l'emploi peut résilier la convention.</p> <p>Le service en charge de l'emploi fait procéder à l'émission d'un ordre de reversement au titre des sommes éventuellement perçues indûment par l'employeur.</p>	<p>Article Lp. 5223-9.- En cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'employeur, l'administration en charge de l'emploi suspend le versement de l'aide financière.</p> <p>L'aide financière est suspendue jusqu'à régularisation et au maximum pendant une durée de deux mois à l'issue de laquelle l'administration en charge de l'emploi peut résilier la convention.</p> <p>Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les conditions dans lesquelles l'administration en charge de l'emploi procède à la suspension ou au retrait de l'aide ainsi qu'à la réclamation des aides indûment perçus.</p>
<p>Article Lp. 5223-16.- En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, ou sur décision de l'employeur pour faute grave du salarié, l'employeur a la faculté de procéder au remplacement du salarié, par voie d'avenant, pendant la période d'exécution de la convention ACT restant à courir.</p> <p>L'employeur peut procéder à deux remplacements.</p>	

<p>L'employeur ne peut bénéficier d'une nouvelle convention ACT que dans la mesure où l'emploi prévu au titre d'une convention ACT en cours est effectivement pourvu.</p>	
<p>Article Lp. 5223-17.- Le service en charge de l'emploi peut procéder à la résiliation unilatérale de la convention :</p> <p>1. en cas de défaut de production des pièces justificatives du paiement des salaires et des charges sociales patronales dans le délai imparti de deux mois ;</p> <p>2. si l'embauche été précédée ou a eu pour conséquence un licenciement économique. Dans ce cas, l'employeur rembourse l'aide versée au titre de l'ACT.</p>	<p>Article Lp. 5223-10.- L'administration en charge de l'emploi peut procéder à la résiliation unilatérale de la convention :</p> <p>1° en cas de défaut de production des pièces justificatives du paiement des salaires et des charges sociales patronales dans le délai imparti de deux mois ;</p> <p>2° si l'embauche était précédée ou a eu pour conséquence un licenciement économique. Dans ce cas, l'employeur rembourse l'aide versée au titre de l'aide au contrat de travail.</p>
	<p>Section 5 Sanction</p>
<p>Article Lp. 5223-18.- Tout employeur qui prend des dispositions contraires à la bonne application du présent dispositif peut être exclu par le service en charge de l'emploi du bénéfice des aides à l'emploi et à l'insertion durant 12 mois.</p>	<p>Article Lp. 5223-11.- En cas de fraude au présent dispositif, l'employeur peut être exclu par l'administration en charge de l'emploi du bénéfice des aides à l'emploi et à l'insertion pour une durée maximale de douze mois.</p>
<p>Section 5 Dispositions diverses</p>	<p>Section 6 Dispositions diverses</p>
<p>Article Lp. 5223-19.- Des arrêtés pris en conseil des ministres précisent les modalités d'application du présent dispositif.</p>	<p>Article Lp. 5223-12.- Des arrêtés pris en conseil des ministres précisent les modalités d'application du présent chapitre.</p>
	<p>Article 2.- Dispositions diverses.- Les dispositions du chapitre IV du titre II du livre II de la partie V du code du travail sont abrogées.</p>
<p>Article LP. 2.- Les dispositifs « Contrat pour l'Emploi Durable » et « Convention Relance Emploi » en cours de validité continuent de produire leurs effets jusqu'à leurs termes.</p>	<p>Article 3.- Dispositions transitoires.- Les contrats passés en application des dispositifs « Contrat pour l'Emploi Durable » et « Convention Relance Emploi » continuent à produire leurs effets jusqu'à leurs termes.</p>





POLYNESIE FRANÇAISE

Le Président

N° . 5624 / PR
(NOR : EMP1500984LP)

Papeete, le

07 SEP. 2015

à

Monsieur le Président du Conseil Economique, Social et Culturel de la Polynésie française

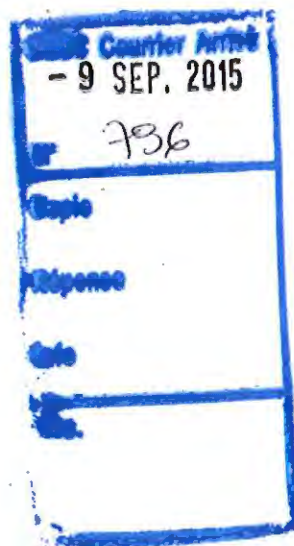
Objet : Consultation sur le projet de loi du pays relative à l'Aide au Contrat de Travail Professionnel.

P. J. : - exposé des motifs ;
- projet de loi du pays ;
- avis du Haut conseil de la Polynésie française n° 330 du 23 juillet 2015.

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de solliciter l'avis du Conseil Economique, Social et Culturel de la Polynésie française sur le projet de loi du pays relative à l'Aide au Contrat de Travail Professionnel (ACT PRO), conformément à l'article 151 de la loi organique 2004-192 du 27 février 2004.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.



Eduard FRITZCH
Edouard FRITZCH

EXPOSE DES MOTIFS

La politique publique de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles, impulsée par le Gouvernement, vise à instaurer et renforcer le continuum entre les acteurs de la formation (initiale et professionnelle continue) et l'emploi et à garantir une employabilité durable, en s'inscrivant dans une réelle démarche de performance.

Les objectifs opérationnels fixés qui tendent à réduire les facteurs d'inemployabilité (illettrisme), à élever le niveau de qualification ou encore à privilégier l'emploi durable, dictent une réforme des mesures d'aides à l'emploi et à l'insertion relatives aux contrats aidés et aux stages d'insertion.

Cette réforme garantit par ailleurs la mise en cohérence des mesures d'aides, grâce à leur réduction et à leur harmonisation.

On dénombre en effet actuellement deux mesures pour les contrats aidés, le contrat d'emploi durable (CED) et la convention relance emploi (CRE) et trois pour les stages d'insertion : le stage d'insertion en entreprise (SIE), le stage expérience professionnelle (STEP) et le contrat d'accès à l'emploi (CAE).

Les travaux ont été menés en partenariat étroit avec un comité technique paritaire composé des administrateurs du fonds paritaire de gestion. Il est en effet apparu opportun de privilégier le dialogue et la concertation, en impliquant étroitement les partenaires sociaux à ces travaux, de façon à s'assurer de sa bonne réceptivité et de sa parfaite adéquation aux besoins. Il est à préciser que les mesures d'aides en faveur des travailleurs handicapés ne sont pas concernées par ces travaux.

Les mesures d'aides à l'emploi de type « contrat aidé », basées sur le principe du versement d'une aide financière à l'employeur, sont encadrées par les dispositions des chapitres III, pour la CRE, et IV, pour le CED, du titre II du livre II de la partie V du code du travail.

Plus précisément, la CRE a été instituée par la loi du pays n° 2009-10 du 29 juin 2009 afin de favoriser l'embauche d'une personne sans emploi depuis deux mois et en recherche active, par la conclusion d'un contrat à durée déterminée. L'aide financière mensuelle plafonnée à 25 350 CFP pour un temps plein, est versée à l'employeur durant quatre mois. Le CED, quant à lui, institué par la loi du pays 2005-4 du 25 novembre 2005, favorise l'embauche d'une personne sans emploi depuis deux mois et en recherche active, par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Une aide financière de 125 000 CFP par trimestre, soit 41 666 CFP par mois, est versée à l'employeur durant deux ans.

Sur la période de 2010 à 2013 et en moyenne, près de 546 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier d'une « CRE » pour un coût annuel de 46 000 000 CFP, et près de 604 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un « CED » pour un coût annuel 464 000 000 CFP. Sur les 1 936 bénéficiaires d'une « CRE » arrivée à échéance depuis 2009, 14% ont encore une inscription en cours au service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (S.E.F.I.). Sur les 5 740 bénéficiaires d'un « CED » conclus depuis 2006, 7% ont encore une inscription en cours au SEFI.

Dans l'optique énoncée supra de garantir une employabilité durable en privilégiant l'emploi durable, il est proposé de remplacer les mesures CRE et CED par une mesure d'aide à deux niveaux, axée uniquement sur le contrat de travail à durée indéterminée, intitulée Aide au Contrat de Travail (ACT) et Aide au Contrat de Travail Professionnel (ACT PRO).

Dans un souci de lisibilité, l'objet du présent rapport et du projet de loi du pays annexé demeure circonscrits aux dispositions se rapportant à l'Aide au Contrat de Travail Professionnel (ACT PRO).

Fortement inspirée du contrat de professionnalisation, l'ACT PRO est un contrat de travail à durée indéterminée de type particulier, fondé sur le principe de l'alternance permettant d'associer la formation pratique au sein de l'entreprise, en relation avec la qualification recherchée, et la formation théorique dans un organisme de formation.

Le public cible couvre les demandeurs d'emploi de dix-huit ans jusqu'à vingt-neuf ans révolus, sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois, ou ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique en Polynésie française, de façon à favoriser la tranche de la population la plus affectée par le chômage.

L'ACT PRO a pour objectif de favoriser l'emploi et la formation d'une personne nouvellement embauchée. La première année, la rémunération du salarié concerné équivaut à un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), qu'il est proposé d'arrêter à un montant représentant 80% du SMIG. La seconde année, le salarié est rémunéré au SMIG.

Tout employeur, visé à l'article Lp. 6321-1 du code du travail, participant au financement des actions de formation (article Lp. 6312-1) et bénéficiaire d'un ACT PRO perçoit durant deux ans une aide forfaitaire de la Polynésie française, versée trimestriellement au prorata du temps de travail du salarié concerné.

La première année, le montant mensuel de cette aide ne peut être supérieur à 33% du SMIG. La seconde année, il ne peut être supérieur à 40% du SMIG.

Il est proposé de fixer cette aide, par arrêté en conseil des ministres, à 49 000 FCFP par mois la première année et à 61 000 FCFP par mois la seconde année. Pour deux ans, le montant de l'aide sera donc de 1 320 000 FCFP.

L'organisation et les dépenses liées à la formation, qui s'établissent dans une fourchette variant entre 338 heures et 1 352 heures, sont prises en charge par le Fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés, sur les fonds mutualisés et non sur les droits de tirage des entreprises.

Il est prévu d'atteindre un objectif de 200 contrats aidés en ACT PRO. En effet, le nombre de contrats en ACT PRO doit être défini d'un commun accord avec le fonds paritaire de gestion sur la base de ses possibilités de financement du volet de la formation.

Pour la première année de mise en œuvre, le coût sur deux ans de 200 contrats ACT PRO serait de 264 millions FCFP.

L'aide de la Polynésie française proposée dans le cadre de cette nouvelle mesure se veut volontairement plus attractive. Pour faire face à la crise de l'emploi qui perdure, il est primordial que le Gouvernement mette en œuvre les moyens voulus pour privilégier les contrats à durée indéterminée, en adéquation avec sa volonté de promouvoir l'emploi durable.

Par ailleurs, il convient de relever qu'ACT PRO est la première aide qui fait intervenir une double source de financement. Par leurs contributions respectives au financement de ce dispositif, la Polynésie française et les partenaires sociaux, par le biais du fonds paritaire de gestion, témoignent avec force d'une volonté commune de garantir l'emploi durable et de qualité.

Tel est l'objet du projet de loi du pays présentement soumis à votre approbation.



TEXTE ADOPTE N°

ASSEMBLEE DE POLYNESIE FRANCAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FEVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE][EXTRAORDINAIRE]

[ex."01 janvier 2000"]

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : EMP1500984LP)

relative à l'aide au contrat de travail professionnel

(Texte définitif.)

L'Assemblée de Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Avis n°330/HCPF du 23 juillet 2015 du Haut conseil de la Polynésie française ;
 - Avis n°[NUMERO]/CESC du [ex."01 janvier 2000"] du Conseil économique, social et culturel de la Polynésie française ;
 - Arrêté n°[NUMERO]/CM du [ex."01 janvier 2000"] soumettant un projet de loi du pays à l'Assemblée de la Polynésie française ;
 - Rapport n° [NUMERO] du [ex."01 janvier 2000"] de [ex.. "Monsieur Prénom NOM"], rapporteur du projet de loi du pays ;
 - Adoption en date du [ex."01 janvier 2000"] ; texte adopté n°[NUMERO] du [ex."01 janvier 2000"]
 - Décision n°[NUMERO]/CE du [ex."01 janvier 2000"] du conseil d'Etat ;
 - Publication pour information au JOPF n° [NUMERO] spécial du [ex."01 janvier 2000"].
-

Article LP 1. - La partie VI du code du travail et complété par un livre V ainsi rédigé :

« Livre V

PROFESSIONNALISATION

Titre I

AIDE AU CONTRAT DE TRAVAIL PROFESSIONNEL

Chapitre I

OBJET

Article Lp. 6511-1

Il est créé un contrat de travail de type particulier dénommé « Aide au contrat de travail professionnel » qui peut-être usuellement désigné par l'acronyme « ACT PRO », dont l'objet est de favoriser, par l'alternance, l'insertion et la formation professionnelles d'un demandeur d'emploi.

Article Lp. 6511-2

L'aide au contrat de travail professionnel associe d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation régulièrement déclaré et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Article Lp. 6511-3

Le fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés, finance et contrôle les actions de formation dispensées dans le cadre de l'aide au contrat de travail professionnel et dans la limite des crédits affectés à ce dispositif.

Article Lp. 6511-4

L'employeur s'engage à dispenser au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

Article Lp. 6511-5

Une convention entre le fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés et le service en charge de l'emploi fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement.

Chapitre II

CONTRAT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Section I

Employeurs et demandeurs d'emploi

Article Lp. 6512-1

L'employeur ne peut bénéficier de l'aide au contrat de travail professionnel :

1. s'il a procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze mois précédant la demande d'embauche ;

2. si l'embauche concerne un poste devenu vacant du fait d'un licenciement ;
3. si l'embauche concerne un salarié ayant déjà fait l'objet d'une aide à l'emploi ;
4. s'il ne s'acquitte pas de la contribution prévue à l'article Lp. 6321-2 ;
5. si l'embauche concerne un ancien salarié ayant quitté l'employeur depuis moins d'un an. Dans le cas des sociétés par actions, cette interdiction s'étend aux entreprises ayant au moins un actionnaire commun avec l'employeur.

Article Lp. 6512-2

Ce contrat est ouvert aux personnes sans emploi, âgées de plus de dix-huit ans à vingt-neuf ans révolus, satisfaisant à une des conditions suivantes :

1. avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique en Polynésie française ;
2. être sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois avant la date d'effet du contrat de travail et en recherche active d'emploi.

Est considérée comme personne sans emploi toute personne ayant effectuée moins de 100 heures de travail durant les trois mois précédant la demande d'aide au contrat de travail professionnel.

Section II

Aide au contrat de travail professionnel

Article Lp. 6512-3

L'aide au contrat de travail professionnel est un contrat de travail à durée indéterminée établi par écrit entre l'employeur et le salarié. Il prévoit une période d'essai dans les conditions fixées à l'article Lp. 1211-13.

Article Lp. 6512-4

Un arrêté en pris en conseil des ministres détermine les mentions qui doivent être contenues dans le contrat, ainsi que ses modalités d'établissement.

Section III

Conditions de travail et d'emploi

Article Lp. 6512-5

Le salarié titulaire d'un dispositif « aide au contrat de travail professionnel » bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Article Lp. 6512-6

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, le salarié titulaire d'une aide au contrat de travail professionnel perçoit une rémunération :

1. calculée, pour la première année, à raison d'un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel garanti déterminé par arrêté pris en conseil des ministres ;
2. s'élevant, pour la seconde année, au salaire minimum interprofessionnel garanti.

Article Lp. 6512-7

La rémunération des heures supplémentaires s'effectuent dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés de l'employeur, sur la base du salaire minimum interprofessionnel garanti horaire.

Article Lp. 6512-8

La durée du travail du salarié titulaire d'une aide au contrat de travail professionnel, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne

maximale fixée par le présent code.

Article Lp. 6512-9

Le salarié titulaire d'une aide au contrat de travail professionnel bénéficie du repos hebdomadaire de droit commun prévu au présent code.

Article Lp. 6512-10

Le salarié titulaire d'une aide au contrat de travail professionnel n'est pas pris en compte dans l'effectif des salariés de l'employeur pour la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Chapitre III

LA FORMATION

Article Lp. 6513-1

La formation professionnelle prend en compte les besoins de l'entreprise et du salarié titulaire d'une aide au contrat de travail professionnel, par la mise en place d'un parcours personnalisé.

Article Lp. 6513-2

La durée de la formation est au minimum de trois cent trente-huit heures et au maximum de mille trois cent cinquante-deux heures.

Article Lp. 6513-3

Le salarié d'une aide au contrat de travail professionnel alterne les périodes en entreprise et en organisme de formation sur une période de deux ans. Le temps de formation fait partie du temps de travail.

Article Lp. 6513-4

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article Lp. 6513-5

Le financement de la formation dispensé dans le cadre dudit contrat est soumis à l'agrément du fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés.

Les modalités de la procédure d'agrément sont fixées par un arrêté pris en conseil des ministres.

Article Lp. 6513-6

Les organismes formation ne peuvent demander au salarié titulaire d'une aide au contrat de travail professionnel une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Article Lp. 6513-7

Est nulle, toute clause prévoyant le remboursement à l'employeur par le titulaire d'une aide au contrat de travail professionnel des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Chapitre IV

TUTORAT

Article Lp. 6514-1

L'employeur désigne, pour chaque salarié titulaire d'une aide au contrat de travail professionnel, un tuteur chargé de l'accompagner.

Article Lp. 6514-2

Le tuteur est soit l'employeur, soit l'un des salariés désigné de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par le salarié dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et à la formation préparée, en liaison avec l'organisme de formation.

Article Lp. 6514-3

Un tuteur peut accompagner deux salariés simultanément.

Article Lp. 6514-4

Nul ne peut être tuteur :

1. s'il ne justifie pas d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. s'il n'est majeur ou émancipé ;
3. s'il a été condamné pour crime ou délit contre les mœurs ou pour tout délit ayant entraîné une peine d'au moins trois mois de prison ferme.

Article Lp. 6514-5

L'employeur permet au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement du salarié et aux relations avec l'organisme de formation.

Le temps d'accompagnement est défini par l'employeur.

Article Lp. 6514-6

L'employeur veille à ce que le tuteur bénéficie éventuellement d'une formation lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Chapitre V

AIDE DE LA POLYNESIE FRANCAISE

Article Lp. 6515-1

L'aide au contrat de travail professionnel ouvre droit, durant deux ans, au versement d'une aide au profit de l'employeur.

Cette aide, versée trimestriellement au prorata du nombre d'heures rémunérées, s'élève au maximum :

- pour la première année, à 33 % du salaire minimum interprofessionnel garanti mensuel ;
- pour la seconde année, à 40 % du salaire minimum interprofessionnel garanti mensuel.

Article Lp. 6515-2

Le bénéfice du versement de l'aide est subordonné à la production périodique des pièces justifiant le paiement des salaires et des charges sociales.

Les pièces justificatives du paiement des salaires et des charges sociales sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.

Article Lp. 6515-3

En cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'employeur, le service en charge de l'emploi suspend le versement de l'aide financière.

L'aide financière est suspendue jusqu'à régularisation et au maximum pendant une durée de deux mois à l'issue de laquelle le service en charge de l'emploi peut résilier la convention.

Le service en charge de l'emploi fait procéder à l'émission d'un ordre de reversement au titre des sommes éventuellement perçues indûment par l'employeur.

Article Lp. 6515-4

Le service en charge de l'emploi peut procéder à la résiliation unilatérale de la convention :

1. en cas de défaut de production des pièces justificatives du paiement des salaires et des charges sociales patronales dans le délai imparti de deux mois ;
2. si l'embauche a été précédée ou a eu pour conséquence un licenciement économique. Dans ce cas, l'employeur rembourse l'aide versée au titre de l'aide au contrat de travail professionnel.

Article Lp. 6515-5

Le conseil des ministres détermine, par arrêté, en fonction des effectifs salariés dans l'entreprise, le nombre maximal d'aides au contrat de travail professionnel qui peuvent être attribuées simultanément à un même employeur.

Article Lp. 6515-6

Tout employeur qui ne respecte pas les dispositions du présent livre peut être exclu pour une durée maximale de douze mois du bénéfice des aides à l'emploi et à l'insertion régies par le titre II du livre II de la partie V ainsi que de celui de l'aide au contrat de travail professionnel.

Article LP 2. - Abrogations et dispositions transitoires.

- I. Le chapitre IV du titre II du livre II de la partie V du code du travail est abrogé.
- II. Les contrats passés en application des dispositions « Contrat d'Emploi Durable » continuent à produire leurs effets jusqu'à leurs termes.

Article LP 3. -

Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les conditions d'application de la présente loi du pays.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le [ex."01 janvier 2000"]

Le Président

Signé :



Avis n° 330 (2015)

Séance du 23 juillet 2015

Mlle Poncet,
Rapporteur

Projet de loi du pays
relative à l'aide au contrat de travail - professionnalisation,

AVIS

Le Haut conseil de la Polynésie française,

Saisi par le Président de la Polynésie française d'un projet de loi du pays portant modification des dispositions relatives au chapitre II du titre II du livre I de la partie VI du code du travail,

Formule son avis dans le sens des observations qui suivent :

1. Objet et portée du projet de loi du pays :

Le projet de loi du pays crée un contrat de travail à durée indéterminée d'un type particulier dénommé "ACT PRO" dont l'objet est de favoriser, par l'alternance, l'insertion et la formation professionnelles d'une personne sans emploi âgé de 18 à 30 ans ou d'une personne ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique en Polynésie française.

Ce dispositif s'inspire pour partie du contrat de professionnalisation prévu aux articles L. 6325-1 et suivants du code national du travail ; toutefois, il en diffère dès lors que l'aide financière versée par le Pays au profit de l'employeur prend la forme d'un apport en numéraire (33 à 40 % du salaire minimum interprofessionnel garanti) et non celle d'une réduction d'un prélèvement obligatoire (exonération de cotisations sociales, s'agissant du contrat de professionnalisation).

2. Compétence et choix de la norme :

2.1. La mesure envisagée par le projet de loi du pays constitue une aide à l'emploi et à la formation. Elle intervient en matière de droit du travail et en matière d'aides financières, domaines que l'article 14 de la loi organique statutaire ne réserve pas à l'Etat

(en ce sens, s'agissant du droit du travail : CE, Avis, Sect. Int., 368.706, 25 févr. 2003 ; CE, Ass., 4 nov. 2005, req. n° 280003, *Président de la Polynésie française*).

En outre, dès lors qu'il ne comprend pas de dispositions relatives aux agents publics de l'Etat ou à ceux des communes ; à l'organisation judiciaire, au droit pénal et à la procédure pénale, il n'empiète pas sur les compétences de l'Etat.

2.2. Le projet de loi du pays comporte des dispositions relevant pour l'essentiel des principes fondamentaux du droit du travail, et plus particulièrement de ceux relatifs :

- à la formation professionnelle continue, dont l'égalité d'accès constitue un principe à valeur constitutionnelle consacré par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (*cf.* son 13^{ème} alinéa qui dispose que : « *La Nation garantit l'égal accès [...] de l'adulte [...] à la formation professionnelle [...].* »).

- au droit pour chacun d'obtenir un emploi qui constitue un principe à valeur constitutionnelle conformément au 5^{ème} alinéa dudit Préambule de 1946 disposant que : « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ».

En droit national, la création des contrats aidés est toujours effectuée par le législateur (contrat de qualification adulte, le contrat initiative emploi, le contrat emploi solidarité, le contrat emploi consolidé, le contrat d'accès à l'emploi, le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité, le contrat de professionnalisation), qui fixe, pour chacun d'entre eux :

- l'objectif, le principe, la durée et la gestion du dispositif,
- la durée, la forme et la rupture du contrat,
- les employeurs visés, le statut du bénéficiaire, les aides et les effectifs de l'entreprise.

Eu égard aux dispositions de l'article 34 de la Constitution en vertu desquelles la loi détermine les « *principes fondamentaux [...] du droit du travail* », ces mesures ressortissent bien au domaine législatif, et donc à celui de la loi du pays, à l'instar des articles L. 6325-1 et suivants du code national du travail relatifs au contrat de professionnalisation dont les caractéristiques s'apparentent au contrat "ACT PRO " institué par le projet.

Pour ce qui concerne les dispositions relatives aux conditions et critères d'attribution de l'aide financière du Pays aux employeurs, ayant la qualité de personne morale, le recours à la loi du pays s'impose dès lors que celles-ci dérogent à la loi du pays n° 2009-15 du 24 août 2009 définissant les conditions et critères d'attribution des aides financières et d'octroi des garanties d'emprunt aux personnes morales autres que les communes.

2.3. Le projet de loi du pays, qui présente un caractère « *économique [et] social* », doit être soumis à la consultation du Conseil économique, social et culturel en application du II de l'article 151 de la loi organique statutaire (*cf.* à titre de précédent : CESC, Avis 71/2010 du 5 mai 2010 *sur le projet de "loi du pays" portant sur la codification du droit du travail*). En effet, l'instauration d'un contrat aidé alliant formation et insertion professionnelles

emporte des conséquences sur la situation des personnes à la recherche d'emploi en Polynésie française.

3. S'agissant du respect des dispositions des articles 91 (31°), 144-III et 157-2 de la loi organique statutaire en matière d'aides financières :

3.1. L'article 90 (31°) de ladite loi dispose que le conseil des ministres : « *Approuve, au vu de demandes motivées, dans les conditions et selon les critères définis par l'assemblée de la Polynésie française, l'attribution d'aides financières [...] aux personnes morales.* ».

Par ailleurs, le III de l'article 144 de la loi organique statutaire du 27 février 2004 dispose que : « *L'assemblée de la Polynésie française définit, par une délibération distincte du vote du budget ou par un acte prévu à l'article 140 dénommé "loi du pays", les conditions et critères d'attribution des aides financières et d'octroi des garanties d'emprunt aux personnes morales. Toutefois, pour les aides financières dont l'attribution n'est pas assortie de conditions, l'assemblée de la Polynésie française peut décider : / 1° D'individualiser au budget les crédits par bénéficiaire / 2° D'établir, dans un état annexé au budget, une liste des bénéficiaires avec, pour chacun d'eux, l'objet et le montant de l'aide financière. / L'individualisation des crédits ou la liste établie conformément au 2° vaut décision d'attribution des aides financières précitées.* »

Enfin, l'article 157-2 (1°) dispose que : « *Le président de la Polynésie française transmet à l'assemblée de la Polynésie française tout projet de décision relatif : A l'attribution d'une aide financière supérieure à un seuil défini par l'assemblée sur proposition de sa commission de contrôle budgétaire et financier ou à l'attribution d'une garantie d'emprunt à une personne morale. Le gouvernement fait annuellement rapport à l'assemblée sur le montant, l'objet et l'utilisation des aides financières situées en deçà de ce seuil.* ».

3.2. Les dispositifs d'incitation à l'embauche (soutien à l'embauche, insertion professionnelle des jeunes) sont des aides publiques à caractère économique, c'est-à-dire des mesures prises par une autorité publique en vue d'encourager ou de soutenir un acteur de la vie économique dans un but de politique économique¹.

La circulaire n° 1027 PR du 8 janvier 2008 relative au régime des aides financières et des garanties d'emprunt aux personnes morales rappelle qu'il convient d'entendre par "aide financière" : « *tout « apport de ressources monétaires » ou « dispense de prélèvement obligatoire », ce qui comprend les aides fiscales (allègements, dégrèvements et exonérations), les aides budgétaires (subventions) et les aides bancaires (prêts, garanties d'emprunt).* ».

En l'espèce, le dispositif "ACT PRO" consiste en un apport en numéraire direct de la collectivité en vue du soutien d'une action déterminée (i.e le recrutement d'un jeune chômeur) dont l'initiative appartient aux entreprises. Ce mécanisme se rapproche donc de celui de la subvention.

Il convient de relever que, à l'occasion de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 sur l'économie sociale et solidaire, le législateur national est venu définir pour la première fois

¹ Jurisclasseur administratif, Fasc. 256 – « Aides économiques » (mis à jour le 20 janv. 2015), Michel FROMONT, points 1 et 2 pp. 3-4.

(dans un nouvel article 9-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration) la notion de "subvention" (cf. : « *Constituent des subventions, au sens de la présente loi, les contributions facultatives de toute nature, valorisées dans l'acte d'attribution, décidées par les autorités administratives et les organismes chargés de la gestion d'un service public industriel et commercial, justifiées par un intérêt général et destinées à la réalisation d'une action ou d'un projet d'investissement, à la contribution au développement d'activités ou au financement global de l'activité de l'organisme de droit privé bénéficiaire. Ces actions, projets ou activités sont initiés, définis et mis en œuvre par les organismes de droit privé bénéficiaires. Ces contributions ne peuvent constituer la rémunération de prestations individualisées répondant aux besoins des autorités ou organismes qui les accordent* »).

Bien que ce texte ne soit pas applicable à la Polynésie française dans l'exercice de ses compétences, ses dispositions peuvent néanmoins constituer une référence utile, notamment pour la future jurisprudence. Selon la définition ainsi retenue par le législateur national, les personnes publiques ne sont pas concernées, tandis que les personnes privées le sont dès lors que le critère de l'initiative du « *projet* » retenu. Tel est bien le cas en l'espèce, puisque c'est l'employeur « *personne privée* » qui prend l'initiative du projet en transmettant la demande d'aide à l'administration en charge de l'emploi.

Il résulte de ce qui précède que les aides du Pays au profit des entreprises constituées sous forme de personne morale en vue de la conclusion d'un contrat « ACT PRO » apparaissent bien entrer, en l'absence de toute jurisprudence contraire, dans le champ d'application du régime des aides financières, et doivent respecter la procédure y afférente instituée par la loi organique statutaire.

Une position identique a été prise le 29 novembre 2013 par le Haut conseil, relativement à une question de droit portant sur la « *norme à laquelle il convient de recourir pour régir les aides financières accordées aux personnes physiques dans le secteur du logement* » (cf. avis n° 57 (2013) s'agissant des subventions versées aux opérateurs de logement ou aux établissements bancaires en matière d'aides au logement).

Au cas d'espèce, eu égard, de surcroît, à la large marge de manœuvre que le projet de loi envisage au profit du pouvoir réglementaire dérivé (cf. 5.1.3.), d'ailleurs dans des conditions contestables, la mise en œuvre des dispositions précitées de la loi organique statutaire s'impose d'autant plus, dans le respect de la volonté organique exprimée à l'occasion de la réforme du 7 décembre 2007.

3.3. La décision matérialisant l'engagement juridique du Pays d'accorder une aide financière « ACT PRO » est le contrat conclu entre la Polynésie française et l'employeur.

Par conséquent, les projets de contrat doivent - avant leur signature et après avoir fait l'objet du visa du contrôleur des dépenses engagées - être soumis à la procédure suivante :

- s'agissant de la transmission du projet de contrat à la commission de contrôle budgétaire et financier de l'assemblée de la Polynésie Française (CCBF) :

Cette transmission s'impose si le montant versé par la Polynésie française dépasse le seuil fixé par l'article 2 de la loi du pays n° 2009-15 (pris en application de l'article 157-2 (1°) de la loi organique statutaire) pour le cas des subventions versées aux personnes morales autres que les associations, soit 1 500 000 F CFP (cf. circulaire n° 29 VP du 6 janvier 2014 relative à l'application de la loi du pays n° 2012-10 du 22 mai 2012 relative aux aides financières et aux concours financiers de la Polynésie française soumis à l'avis de la CCBF).

Ce seuil peut être dépassé si l'employeur bénéficie de plusieurs contrats. Une incertitude pèse sur le nombre de contrat susceptibles d'être accordés simultanément au même employeur (cf. art. LP. 6515-5 du projet).

- s'agissant de décision d'attribution d'aide à l'emploi :

Le conseil des ministres doit approuver l'arrêté relatif au versement d'une aide financière au profit de l'entreprise - personne morale - au titre de la mesure « ACT PRO ». Cet arrêté doit faire apparaître le montant global de l'aide sur une année et préciser que l'aide est versée en quatre fois (soit trimestriellement, comme le prévoit l'article LP. 6515-5 du projet) et sur la base des pièces justificatives du paiement des salaires et charges sociales conformément à l'article LP. 6515-2.

Cette procédure devrait donc être expressément rappelée dans le chapitre V « *Aide la Polynésie française* ». Une proposition de rédaction est proposée à cette fin.

4. Sur l'organisation du dispositif envisagé :

Le dispositif « ACT PRO » repose sur un double financement :

- Le financement de la formation par le fonds paritaire de gestion de la formation continue (lui-même financé par les employeurs et recouvré par la CPS) ;
- Le financement du Pays au travers d'une aide versée à l'employeur.

4.1. Les relations entre l'employeur et le salarié :

L'article LP. 6322-9 du code travail - dans sa rédaction actuellement en vigueur - dispose que : « *les actions de formation financées par le fonds paritaire de gestion donnent lieu à la conclusion de conventions de formation de droit privé* ».

Or, les articles LP. 6512-4 à 6512-6 du projet - qui prévoient le recours à un CDI entre l'employeur et le salarié - n'exigent pas le recours à une telle convention.

Il convient donc d'insérer un dernier alinéa à l'article LP. 6512-4 du projet afin de préciser que le contrat de travail entre l'employeur et le salarié vaut convention au sens de l'article LP. 6322-9.

4.2. Les relations entre l'employeur et l'administration :

4.2.1. L'employeur se voit imposer des obligations à l'égard du Pays telles que la production des pièces justifiant le paiement des salaires.

L'article LP. 6515-3 du projet prévoit la suspension de l'aide voir la résiliation unilatérale de la « convention » en cas d'inexécution totale ou partielle des « engagements » de l'employeur, alors même qu'aucune convention fixant de tels engagements n'est expressément prévue. Une telle disposition, demeure, en l'état de sa rédaction, inintelligible.

4.2.2. Le dernier alinéa de l'article LP. 6515-3 du projet dispose que : « Le service en charge de l'emploi fait procéder à l'émission d'un ordre de reversement au titre des sommes éventuellement perçues indûment par l'employeur. ».

Or, la seule autorité titulaire d'une délégation de pouvoir en matière d'ordonnancement, et par conséquent compétente pour émettre des titres de recettes (ordre de reversement pour trop perçu), est le chef du service de la direction du budget et des finances. Le chef du service en charge de l'emploi bénéficie quant à lui d'une délégation de son ministre de tutelle pour la liquidation des recettes et transmet l'état liquidatif à la direction du budget et des finances en vue de l'émission du titre de recettes.

Une telle disposition, qui relève du mécanisme de la délégation de pouvoir de l'ordonnateur, ne saurait être prévue dans une loi du pays. Elle ne peut donc qu'être disjointe du projet.

4.3. Les relations entre le Pays et le Fonds de gestion de la formation :

L'article LP. 6511-5 du projet prévoit la conclusion d'une convention entre l'administration (service de l'emploi ci-après dénommé SEFI) et le fonds pour fixer les modalités d'organisation et de fonctionnement.

Le recours à une convention n'est sans doute pas utile dès lors que plusieurs dispositions du projet prévoient par ailleurs les échanges d'informations entre le SEFI et le fonds :

- l'article LP. 6513-5 du projet organise la procédure d'agrément du contrat par le fonds (pour ce qui concerne le financement de la formation). Il prévoit notamment que le fonds transmet au SEFI un exemplaire du contrat ACT PRO

(signifiant ainsi son accord) ou l'informe (ainsi que le salarié) de son refus d'agrément ;

- l'article LP. 6512-6 prévoit que deux exemplaires du contrat de travail accompagnés du plan de formation sont déposés par l'employeur auprès du fonds dans les 5 jours suivants la signature du contrat.

Ces dispositions, qui laisse présager d'une mise en œuvre empreinte de complexité, doivent se combiner avec, d'une part, la convention (SEFI-employeur), évoquée *supra* (cf. 4.2.1), au sujet de laquelle, comme il a déjà été dit, le projet de loi du pays demeure taisant (art. LP. 6515-3) et, d'autre part, la procédure de contrôle des dépenses engagées

En l'état des éléments dont il dispose, et du délai qui lui est imparti pour statuer, qui ne lui permettent pas de procéder utilement à une amélioration substantielle du projet de loi du pays sur ce point, le Haut conseil ne peut que recommander un réexamen de l'articulation de ces procédures, dont la lourdeur paraît de nature à obérer gravement le caractère opérationnel du dispositif envisagé. Une éventuelle solution alternative pourrait peut-être résider dans le recours à une convention tripartite entre le Fonds, le SEFI et l'employeur, qui serait annexée au contrat de travail.

3. Sur le respect des principes de valeur constitutionnelle :

5.1. Sur le principe d'égalité :

5.1.1. Sur l'objectif poursuivi par le législateur :

Le dispositif crée par le projet de loi du pays - à savoir une incitation financière à l'emploi - se rattache à la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics pour assurer au mieux le droit de chacun d'obtenir un emploi consacré par le 5^{ème} alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, et ce, en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre possible d'individus conformément à l'interprétation donnée par le Conseil constitutionnel.

Ce dernier a affirmé qu'il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail « de poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre possible d'intéressés » (Cons. déc. n° 83-156 DC, 28 mai 1983, *Loi portant diverses mesures relatives aux prestations de vieillesse*).

Cette formule est constamment reprise depuis :

la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail de 1998 dès lors « qu'en réduisant à l'article premier de la loi de 39 heures à 35 heures la durée légale du travail effectif... le législateur a entendu, dans le contexte actuel du marché du travail, s'inscrire dans le cadre du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 » (déc. n° 98-401 DC, 10 juin

1998, *Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail*) :

- la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat de 2007, dès lors « qu'il ressort des travaux parlementaires... que l'exonération d'impôt sur le revenu et de charges sociales des heures supplémentaires et complémentaires a pour but d'augmenter le nombre d'heures travaillées afin de stimuler la croissance et l'emploi » (déc. n° 2007-555 DC, 16 août 2007, *Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat*) ;

- la loi de programmation pour la cohésion sociale, dès lors que le droit au reclassement de salariés licenciés découle directement du droit de chacun d'obtenir un emploi (décision n°2004-509 DC ...) ;

- Dans sa décision n° 2010-98 QPC, le Conseil a relevé « qu'en fixant une règle générale selon laquelle, en principe, l'employeur peut mettre à la retraite tout salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein, le législateur n'a fait qu'exercer la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution pour mettre en œuvre le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre » ;

- Dans sa décision n° 2011-139 QPC, il a jugé « qu'en imposant que certaines activités ne puissent être exercées que par des personnes justifiant d'une qualification professionnelle ou sous le contrôle de ces dernières, les dispositions contestées ne portent, en elles-mêmes, aucune atteinte au droit d'obtenir un emploi ».

Le projet de loi du pays paraît donc s'inscrire dans la lignée de la jurisprudence du Conseil constitutionnel.

5.1.2. Sur l'égalité de traitement entre salariés en matière de rémunération :

L'article LP. 6512-9 du projet prévoit que le montant de la rémunération mensuelle perçue par le travailleur en contrat "ACT PRO" durant la première année est fixé par référence au salaire minimum d'interprofessionnel garanti à raison d'un pourcentage fixé par arrêté en conseil des ministres.

S'agissant d'une profession déterminée (celle des marins-pêcheurs hauturiers de la Polynésie française), est légale l'institution d'un minimum de rémunération distinct de celui applicable à d'autres professions, pour autant qu'un tel minimum soit effectivement garanti (CE, 26 déc. 2012, req. n° 351262, *Confédération syndicale A TLA I MUA*,) ; dans ses conclusions prononcées sur cet arrêt, le rapporteur public, M. Crépey, a d'ailleurs indiqué que dans son esprit il « n'y a pas dans le PGD invoqué de droit à un salaire minimum unique (le législateur polynésien étant libre, sous réserve du principe d'égalité, d'en instituer plusieurs)... ».

Est également admis une disparité de la gratification des avocats stagiaires en fonction de l'importance des cabinets qui les recrutent. Compte-tenu de la situation différente dans laquelle se trouvent les cabinets d'avocats en fonction de leur taille au regard de la charge spécifique que représente l'insertion d'un stagiaire en formation au sein d'une structure professionnelle, en prévoyant, pour la gratification versée aux élèves avocats stagiaires en cours de scolarisation dans les centres de formation professionnelle

des avocats, des montants variables selon la taille des cabinets d'avocats, un accord n'a pas introduit entre les cabinets d'avocats une différence de traitement disproportionnée au regard de la différence de situation qui existe entre eux ; au regard de l'intérêt général qui s'attache par ailleurs à ce que les élèves avocats puissent être accueillis en stage dans le plus grand nombre de cabinets et compte tenu, en outre, de la circonstance que ces gratifications n'ont pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 140-2 du code du travail, de ce que le montant de la gratification des élèves avocats stagiaires ainsi prévu ne constitue qu'un minimum, que les cabinets d'avocats ont toujours la faculté de dépasser et de ce qu'aucune stipulation de l'accord n'interdit aux avocats employeurs, quel que soit le nombre des salariés qu'ils emploient, de tenir compte des compétences et des tâches confiées aux stagiaires pour établir le niveau de gratification, la dérogation ainsi introduite à l'égalité de traitement entre les stagiaires n'est pas davantage disproportionnée (CE, 28 déc. 2009, Guillot, req. n° 311421).

Enfin, dans le cadre des avis rendus sur des projets de loi du pays de la Nouvelle-Calédonie, le Conseil d'Etat admet que :

- D'une part, les dispositions relatives à la rémunération prévue pour le contrat d'insertion par le travail (rémunération fixée par référence au taux horaire du SMIG à raison d'un pourcentage fixé par délibération du congrès) réservent un traitement particulier à un public connaissant des difficultés d'intégration sociale et professionnelle. Le législateur calédonien peut, compte tenu de la situation de précarité de ces personnes, créer un nouveau contrat de travail ayant pour objet de faciliter leur insertion professionnelle, et la différence de traitement qui en résulte est en rapport direct avec la finalité d'intérêt général poursuivie par la loi du pays et ne porte donc pas une atteinte illégale au principe d'égalité (Avis n° 387.733, 23 juillet 2013, *projet de loi du pays relative à l'insertion par le travail*) ;
- D'autre part, la différence de niveau qu'il maintient entre le salaire minimum garanti et le salaire minimum agricole garanti est justifiée par la différence de situation existant en Nouvelle-Calédonie entre le secteur agricole et les autres secteurs d'activité et ne méconnaît donc pas le principe d'égalité, ni aucun principe de valeur constitutionnelle (Avis n° 371.095, 14 déc. 2004, *projet de loi du pays relatif au salaire minimum garanti et au salaire minimum agricole garanti*).

Les dispositions prévues à l'article LP. 6512-9 du projet, dès lors qu'elles fixent une rémunération inférieure au SMIG sont en rapport direct avec la finalité d'intérêt général poursuivie par la loi du pays et ne porte donc pas atteinte au principe d'égalité (décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006).

5.1.3. Sur l'égalité de traitement entre employeurs :

L'article LP. 6515-5 dispose que : « *Le nombre d'aide dont un même employeur peut bénéficier simultanément peut être limité par arrêté pris en conseil des ministres.* ».

En l'état, cette rédaction laisse à penser que le conseil des ministres pourrait accorder les ACT PRO de manière totalement discrétionnaire et sans être tenu par aucun critère et le cas échéant pour des considérations *ad hominem* ce qui constituerait une atteinte injustifiée à l'égalité de traitement entre employeurs.

Pour couvrir ce risque ainsi que celui de l'incompétence négative, il est proposé la rédaction suivante : « Article LP. 6515-5. - Le conseil des ministres détermine, en fonction de la nature de l'activité économique et des perspectives en matière d'emploi, le nombre maximal d'« ACT PRO » qui peuvent être attribués par employeur. »

5.2. Sur la liberté d'entreprendre :

La mesure ainsi instituée ne devra toutefois pas porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre, vis-à-vis notamment des employeurs qui ne se trouvent pas dans la situation de pouvoir procéder à une telle embauche.

En effet, s'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre - qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 - les limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles, c'est à la condition que lesdites limitations n'aient pas pour conséquence d'en dénaturer la portée (Cons. constit., n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, Loi relative à la réduction négociée du temps de travail, cons. 27).

En l'espèce, alors même qu'elle peut être regardée comme procurant un avantage substantiel à ses seuls bénéficiaires, l'ACT PRO, qui est justifiée par l'exigence constitutionnelle du droit à l'emploi et l'égal accès à la formation professionnelle, est encadrée relativement :

- A sa durée : l'aide n'est versée que pour deux ans,
- Au nombre de contrats « simultanés » par employeur,
- A la qualité du salarié : exclusion de l'embauche d'un ancien salarié,
- Aux conditions de recrutement : l'embauche ne doit pas concerner le poste de travail laissé vacant par un licenciement,
- Au versement par l'employeur de la contribution au fonds de formation.

Ces limitations apparaissent suffisantes pour ne pas porter une atteinte manifestement déséquilibrée à la liberté d'entreprendre.

5.3. Sur le principe de légalité et de proportionnalité des peines :

Le principe de proportionnalité des peines s'applique tant pour les sanctions pénales que pour les sanctions administratives. En effet, celles-ci, comme toutes les sanctions ayant le caractère d'une punition, bénéficient des garanties constitutionnelles et conventionnelles en matière de sauvegarde des droits et libertés : principe de légalité, principe de nécessité et de proportionnalité, rétroactivité de la loi pénale plus douce et droits de la défense. Le juge constitutionnel - tout comme le juge judiciaire et le juge administratif - vérifie que l'autorité administrative inflige une sanction appropriée, respectant le principe de proportionnalité entre la sanction et les faits reprochés (CE, 12 avr. 1995, n° 143797 et 143798). Il s'agit d'un contrôle de la modulation de la sanction et seul le caractère manifestement disproportionné avec l'infraction commise est sanctionné

par le juge. Le Conseil d'État a notamment jugé qu'une amende prononcée à l'encontre d'un employeur équivalent à 2 500 fois le SMIG horaire, majoré de 200 fois le SMIG horaire par mois de retard entamé ne présente pas un caractère manifestement disproportionné (CE, 10^{ème} et 9^{ème} sous-sections réunies, 30 mai 2012, n° 351551, *loi du pays relative à l'obligation d'emplois de travailleurs handicapés*).

L'article LP. 6515-7 du projet prévoit que les employeurs qui ne respectent pas le dispositif peuvent être exclus du bénéfice d'aide à l'emploi et à l'insertion durant douze mois sans possibilité de modulation de cette durée.

Il apparaît nécessaire de préciser que la durée de douze mois constitue un plafond, ce qui permet de moduler la sanction selon les circonstances et rend ainsi le dispositif compatible avec le principe de proportionnalité des peines. Faute de plafond, la pénalité s'appliquerait quels que soit la durée et les motifs du manquement, au risque d'une annulation par le juge.

Enfin, il convient de préciser si la sanction couvre l'ensemble des dispositifs en faveur de l'emploi prévus dans le livre II de la partie V du code ou seulement l'ACT PRO.

4. Dispositions diverses :

6.1. Sur l'abrogation des dispositions du code relatives au contrat pour l'emploi durable (dit « CED ») :

L'exposé des motifs indique qu'il « *est proposé de remplacer les mesures CRE et CED par une mesure d'aide à deux niveaux, axée uniquement sur le contrat de travail à durée indéterminée, intitulée Aide au Contrat de Travail (ACT) et Aide au Contrat de Travail Professionnel (ACT PRO)* ».

Or, le projet ne prévoit pas l'abrogation des dispositions relatives à la mesure « CED ».

Il est proposé, à cette fin, la rédaction suivante :

« Le chapitre IV du Titre II du livre II de la partie V du code du travail est abrogé.

Les contrats et conventions conclus en application du chapitre IV précité se poursuivent jusqu'à leur date d'échéance.»

6.2. Dispositions relevant du pouvoir réglementaire :

A l'article LP. 6512-6 du projet, les modalités des contrats de travail, qui, eu égard à leur caractère purement formel ne mettent en cause aucun principe et se limitent à la mise en œuvre des règles générales édictées par la loi, relèvent à l'évidence du pouvoir réglementaire dérivé et doivent donc être fixées par arrêté pris en conseil des ministres.

Il en est de même s'agissant de la procédure d'agrément (art. Lp. 6513-5).

Enfin, à l'article Lp. 6513-5 du projet, il est proposé d'habiliter le conseil des ministres à fixer des conditions de désignation du tuteur, les conditions d'exercice de sa mission (conditions de probité, de qualification et d'expérience du tuteur, dispenses

horaires nécessaires à l'accompagnement du salarié, nombre de salarié qu'il peut accompagner et possibilité de bénéficier de formation spécifique au tutorat).

Cette position paraît s'écarter de celle retenue par le Haut conseil dans son avis n° 331 rendu le 22 juillet sur le projet de loi du pays sur la formation professionnelle au sujet des conditions de désignation et d'exercice des missions du maître d'apprentissage.

Néanmoins, l'importance du maître d'apprentissage dans la formation de l'apprenti (qui est souvent un mineur) justifie que la loi est intervenue pour déterminer les conditions d'exercice de sa mission (cf. art. L. 6223-5 à 6223-8 du code national du travail). En revanche, s'agissant du tuteur accompagnant le titulaire d'un contrat de professionnalisation, les garanties à apportées sont moins fortes et peuvent être fixées par le pouvoir réglementaire (cf. art. L. 6325-3-1 du code (national) du travail qui renvoi à un décret le soin de fixer : « les conditions de la désignation et les missions et conditions d'exercice de la fonction de tuteur »).

6.3. Sur l'utilisation de la dénomination « service en charge de l'emploi » :

Comme le rappelle régulièrement le Haut conseil, il est fortement déconseillé de mentionner dans un texte de loi du pays, la désignation des autorités administratives en charge de l'application des normes : il s'agit là d'un domaine qui relève des seules attributions du conseil des ministres. En outre, une telle pratique peut se révéler particulièrement contraignante en cas de changement de dénomination ou de structure de l'autorité en cause.

Aussi, les termes : « au service en charge de l'emploi » visés aux articles LP. 6511-5, LP. 6513-5, LP. 6515-2, LP. 6515-4 et LP. 6515-7 du projet doivent-ils être remplacés par : « à l'administration en charge de l'emploi ».

6.4. Sur la notion de « limite des crédits votés » :

L'article Lp. 6511-3 du projet dispose que le fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle finance et contrôle les actions de formation « dans la limite des crédits affectés à ce dispositif ».

L'article LP. 6515-6 du projet quant à lui dispose que : « l'aide financière est accordée dans la limite des crédits votés. ».

Ces dispositions, qui ne figurent d'ailleurs dans aucun texte législatif national, doivent être disjointes dès lors qu'elles sont manifestement dépourvues de toute portée normative et, en outre, dénuées de toute utilité : les dépenses publiques ne peuvent être engagées que dans la limite des crédits votés par l'Assemblée ou dans la limite des cotisations perçues par la CPS pour le compte du fonds.

6.5. Sur la terminologie :

6.5.1. Sur l'utilisation des acronymes dans les textes législatifs :

L'utilisation de sigle ou d'acronyme est en principe proscrite dans un texte de forme législative. Pour autant l'acronyme peut recevoir une unique consécration législative

afin que les actes réglementaires et les actes individuels pris en application de la loi du pays puissent par la suite l'utiliser.

Aussi, est-il proposé la rédaction suivante pour le futur article L.P. 6511-1 du code du travail : « Art. L.P. 6511-1. - Il est créé un contrat de travail de type particulier dénommé « contrat de professionnalisation » qui peut être usuellement désigné par l'acronyme « ACT PRO [...] ».

6.5.2. Le recours à l'expression « contrat de professionnalisation » a été jugée plus adaptée et conforme aux usages de la langue française que celle « d'aide au contrat – professionnalisation. ».

6.5.3. Sur l'utilisation de la notion « d'actionnaire » :

S'agissant du futur article L.P. 6512-1 du code du travail, il convient de s'assurer que l'objectif poursuivi est bien d'éviter que seules les sociétés de capitaux (sociétés anonymes notamment) ne puissent cumuler plusieurs contrats de professionnalisation en faisant intervenir leurs filiales (expression « actionnaire en commun »).

Une rédaction plus intelligible a été proposée afin de lever toute ambiguïté.

Délibéré par le Haut conseil de la Polynésie française lors de sa séance du 23 juillet 2015, où siégeaient : M. DIÉMERT, président, Mme PONCET et M. FIDÈLE, conseillers, et M. LALLEMANT-MOE, conseiller associé, et en présence de M. BURNS, Mme TEURUARI et Mme TERHEROOTTERAI auditeurs.

Le président,

Le conseiller le plus ancien
dans l'ordre du tableau,

S. Diémert

F. Poncet



Pour extrait conforme,
Le secrétaire général, p.i.

C. Chansin

Projet du gouvernement	Propositions du Haut conseil
<p align="center">Projet de loi du pays relative à l'aide au contrat de travail - professionnalisation</p>	<p align="center">Projet de loi du pays</p>
<p>Article LP 1. - La partie VI du code du travail et complété par un livre V ainsi rédigé : « Livre V - Professionnalisation Titre I^{er}. - Aide au contrat de travail - professionnalisation</p>	<p>Article 1^{er}. - Il est inséré, dans la partie VI du code du travail, après le livre IV, un nouveau livre V ainsi rédigé : « Livre V - Professionnalisation Titre I^{er}. - Contrat de professionnalisation</p>
<p>Chapitre I - OBJET</p>	<p>Chapitre I^{er} - Objet</p>
<p>Article Lp. 6511-1. - Il est créé un contrat de travail de type particulier « Aide au contrat de travail - professionnalisation » ci-après dénommé ACT PRO, dont l'objet est de favoriser, par l'alternance, l'insertion et la formation professionnelles d'un demandeur d'emploi.</p>	<p>Article Lp. 6511-1. - Il est créé un contrat de travail de type particulier dénommé « contrat de professionnalisation » qui peut-être usuellement désigné par l'acronyme « ACT PRO », dont l'objet est de favoriser, par l'alternance, l'insertion et la formation professionnelles d'un demandeur d'emploi.</p>
<p>Article Lp. 6511-2. - L'ACT PRO associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation régulièrement déclaré et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.</p>	<p>Article Lp. 6511-2. - Le contrat de professionnalisation associe d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation régulièrement déclaré et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.</p>
<p>Article Lp. 6511-3. - Le fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés finance et contrôle les actions de formation dispensées dans le cadre du dispositif ACT PRO et dans la limite des crédits affectés à ce dispositif.</p>	<p>Article Lp. 6511-3. - Le fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés, tel que défini aux articles L.P. 6322-1 à L.P. 6322 du présent code, finance et contrôle les actions de formation dispensées dans le cadre du contrat de professionnalisation.</p>
<p>Article Lp. 6511-4. - L'employeur s'engage à dispenser au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.</p>	<p>Article Lp. 6511-4. - L'employeur s'engage à dispenser au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.</p>
<p>Article Lp. 6511-5. - Une convention entre le fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés et le service en charge de l'emploi fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement.</p>	<p><i>Disjoint - sans objet</i></p>

Chapitre II - CONTRAT ET CONDITIONS DE TRAVAIL	Chapitre II - CONTRAT ET CONDITIONS DE TRAVAIL
Section I - Employeurs et demandeurs d'emploi	Section I - Employeurs et demandeurs d'emploi
Article Lp. 6512-1. - Peut bénéficier du dispositif ACT PRO tout employeur soumis à la contribution prévue à l'article LP 6321-2.	<i>Transféré au 4° de l'art. L.P. 6512-2</i>
Article Lp. 6512-2. - L'employeur ne peut bénéficier du dispositif dans les cas suivants : - s'il a procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze mois précédant la date de demande d'ACT PRO ; - si l'embauche résulte du licenciement d'un salarié occupant le même poste de travail ; - s'il a déjà bénéficié d'une aide financière au contrat de travail pour ce salarié ; - si l'embauche concerne un ancien salarié ayant quitté l'employeur depuis moins d'un an. Cette interdiction s'étend aux entreprises ayant au moins un actionnaire commun avec l'employeur.	Article Lp. 6512-1. - L'employeur ne peut bénéficier du contrat de professionnalisation : 1° s'il a procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze mois précédant la demande d'embauche ; 2° si l'embauche concerne un poste devenu vacant du fait d'un licenciement ; 3° si l'embauche concerne un salarié ayant déjà fait l'objet d'une aide à l'emploi ; 4° s'il ne s'acquitte pas de la contribution prévue à l'article L.P. 6321-2 ; 5° si l'embauche concerne un ancien salarié ayant quitté l'employeur depuis moins d'un an. Dans le cas des sociétés par actions, cette interdiction s'étend aux entreprises ayant au moins un actionnaire commun.
Article Lp. 6512-3. - Ce contrat est ouvert aux personnes sans emploi, âgées de plus de dix-huit ans et de moins de trente ans, satisfaisant à une des conditions suivantes : 1. avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique en Polynésie française ; 2. être sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois avant la date d'effet du contrat de travail et en recherche active d'emploi. Est considérée comme personne sans emploi toute personne ayant effectuée moins de 100 heures de travail durant les trois mois précédant la demande.	Article Lp. 6512-2. - Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes sans emploi, âgées de dix-huit à vingt-neuf ans révolus, satisfaisant à une des conditions suivantes : 1° avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique en Polynésie française ; 2° être sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois avant la date d'effet du contrat de travail et en recherche active d'emploi. Est considérée comme personne sans emploi toute personne ayant effectuée moins de 100 heures de travail durant les trois mois précédant la demande de contrat de professionnalisation.
Section II - Contrat ACT PRO	Section II - Le contrat de professionnalisation
Article Lp. 6512-4. - L'ACT PRO est un contrat de travail à durée indéterminée établi par écrit entre l'employeur et le salarié. Il comporte une période d'essai conforme à l'article Lp. 1211-13.	Article Lp. 6512-3. - Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée indéterminée établi par écrit entre l'employeur et le salarié. Il prévoit une période d'essai dans les conditions fixées à l'article Lp. 1211-13.
Article Lp. 6512-5. - Un arrêté en pris en conseil des ministres détermine le contenu d'ACT PRO.	Article Lp. 6512-4. - Un arrêté pris en conseil

	des ministres détermine les mentions qui doivent être contenues dans le contrat, ainsi que ses modalités d'établissement.
<p>Article Lp. 6512-6. - Le contrat ACT PRO est établi en quatre exemplaires. Un exemplaire est conservé par chacun des signataires.</p> <p>Les exemplaires restants accompagnés du plan de formation sont déposés par l'employeur auprès du fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés, dans les cinq jours suivants la signature dudit contrat.</p>	<p><i>Relève du pouvoir réglementaire dérivé (modalités d'établissement)</i></p>
<p>Section III - Conditions de travail et d'emploi</p>	<p>Section III - Conditions de travail et d'emploi</p>
<p>Article Lp. 6512-7. - Le salarié titulaire d'un dispositif ACT PRO bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.</p>	<p>Article Lp. 6512-5. - Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.</p>
<p>Article Lp. 6512-8. - Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, le salarié titulaire d'un ACT PRO perçoit une rémunération mensuelle calculée en fonction du salaire minimum interprofessionnel garanti mensuel.</p>	<p>Article Lp. 6512-6. - Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération :</p> <p>1° calculée, pour la première année, à raison d'un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel garanti déterminé par arrêté pris en conseil des ministres et variant selon l'âge du bénéficiaire et son niveau de formation ;</p> <p>2° s'élevant, pour la seconde année, au salaire minimum interprofessionnel garanti.</p>
<p>Article Lp. 6512-9. - La première année la rémunération mensuelle est un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel garanti défini par un arrêté du Conseil des ministres. La seconde année la rémunération mensuelle est le salaire minimum interprofessionnel garanti mensuel.</p>	<p><i>Intégré à l'article LP 6512-8</i></p>
<p>Article Lp. 6512-10. - Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables aux autres salariés de l'employeur, sur la base du salaire minimum interprofessionnel garanti horaire.</p>	<p>Article Lp. 6512-7. - La rémunération des heures supplémentaires s'effectue dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés de l'employeur sur la base du salaire minimum interprofessionnel garanti horaire.</p>
<p>Article Lp. 6512-11. - La durée du travail du salarié titulaire d'un ACT PRO, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée</p>	<p>Article Lp. 6512-8. - La durée du travail du salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, incluant le temps passé en</p>

hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale fixée par le code du travail.	formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale fixée par le présent code.
Article Lp. 6512-12. - Le salarié titulaire d'un ACT PRO bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées par le code du travail.	Article Lp. 6512-9. - Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie du repos hebdomadaire de droit commun prévu au présent code.
Article Lp. 6512-13. - Le salarié titulaire d'un ACT PRO n'est pas pris en compte dans l'effectif des salariés de l'employeur pour la mise en place des institutions représentatives du personnel.	Article Lp. 6512-10. - Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation n'est pas pris en compte dans l'effectif des salariés de l'employeur pour la mise en place des institutions représentatives du personnel.
Chapitre III - LA FORMATION	Chapitre III - LA FORMATION
Article Lp. 6513-1. - La formation professionnelle prend en compte les besoins de l'entreprise et du salarié titulaire d'un ACT PRO, par la mise en place d'un parcours personnalisé.	Article Lp. 6513-1. - La formation professionnelle prend en compte les besoins de l'entreprise et du salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, par la mise en place d'un parcours personnalisé.
Article Lp. 6513-2. - La durée de la formation est au minimum de trois cent trente-huit heures et au maximum de mille trois cent cinquante-deux heures.	Article Lp. 6513-2. - La durée de la formation est au minimum de trois cent trente-huit heures et au maximum de mille trois cent cinquante-deux heures.
Article Lp. 6513-3. - Le salarié d'un ACT PRO alterne les périodes en entreprise et en organisme de formation sur une période de deux ans. Le temps de formation fait partie du temps de travail.	Article Lp. 6513-3. - Le salarié d'un contrat de professionnalisation alterne les périodes en entreprise et en organisme de formation sur une période de deux ans. Le temps de formation fait partie du temps de travail.
Article Lp. 6513-4. - Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.	Article Lp. 6513-4. - Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.
Article Lp. 6513-5. - Le financement de la formation établi dans le cadre dudit contrat est soumis à l'agrément du fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés, qui transmet au service en charge de l'emploi un exemplaire du contrat ACT PRO, signifiant ainsi son accord. En cas de refus, le fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés informe l'employeur et le salarié.	Article Lp. 6513-5. - Le financement de la formation dispensée dans le cadre dudit contrat est soumis à l'agrément du fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés. Les modalités de la procédure d'agrément sont fixées par un arrêté pris en conseil des ministres.
Article Lp. 6513-6. - Dans le cadre du dispositif ACT PRO, les organismes formation ne peuvent demander au salarié une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.	Article Lp. 6513-6. - Les organismes formation ne peuvent demander au salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.
Article Lp. 6513-7. - Est nulle, toute clause	Article Lp. 6513-7. - Est nulle, toute clause

prévoyant le remboursement à l'employeur par le titulaire d'un ACT PRO des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.	prévoyant le remboursement à l'employeur par le titulaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.
Chapitre IV - TUTORAT	Chapitre IV - TUTORAT
Article Lp. 6514-1. - L'employeur désigne, pour chaque salarié titulaire d'un ACT PRO, un tuteur chargé de l'accompagner.	Article Lp. 6514-1. - L'employeur désigne, pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.
Article Lp. 6514-2. - Le tuteur est soit l'employeur, soit l'un des salariés désigné de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par le salarié dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et à la formation préparée, en liaison avec l'organisme de formation.	Article Lp. 6514-2. Un arrêté pris en conseil des ministres fixe les conditions de désignation du tuteur, ses missions ainsi que les conditions d'exercice de sa fonction et notamment : <ul style="list-style-type: none"> - Les conditions de probité, de qualification et d'expérience, - Les dispenses horaires nécessaires à l'accompagnement du salarié, - Le nombre de salarié qu'un tuteur peut accompagner, - La possibilité de bénéficier de formation spécifique au tutorat.
Article Lp. 6514-3. - Un tuteur peut accompagner deux salariés simultanément.	<i>Disjoint – relève du pouvoir réglementaire d'application –</i>
Article Lp. 6514-4. - Nul ne peut être tuteur : <ol style="list-style-type: none"> 1. s'il ne justifie pas d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ; 2. s'il n'est majeur ou émancipé ; 3. s'il a été condamné pour crime ou délit contre les mœurs ou pour tout délit ayant entraîné une peine d'au moins trois mois de prison ferme. 	<i>Disjoint – relève du pouvoir réglementaire d'application –</i>
Article Lp. 6514-5. - L'employeur permet au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement du salarié et aux relations avec l'organisme de formation. Le temps d'accompagnement est défini par l'employeur.	<i>Disjoint – relève du pouvoir réglementaire d'application –</i>
Article Lp. 6514-6. - L'employeur veille à ce que le tuteur bénéficie éventuellement d'une formation lui permettant d'exercer correctement sa mission.	<i>Disjoint – relève du pouvoir réglementaire d'application –</i>
Chapitre V - AIDE DE LA POLYNESIE FRANCAISE	Chapitre V - AIDE DE LA POLYNESIE FRANCAISE
Article Lp. 6515-1. - Pour chaque contrat d'ACT PRO, l'employeur bénéficie durant deux ans	Article Lp. 6515-1. - Le contrat de professionnalisation, ouvre droit, durant deux

<p>d'une aide financière versée trimestriellement au prorata du temps de travail du salarié concerné. La première année, le montant mensuel de cette aide ne peut être supérieur à 33 % du salaire minimum interprofessionnel garanti mensuel. La seconde année, le montant mensuel de cette aide ne peut être supérieur à 40 % du salaire minimum interprofessionnel garanti mensuel.</p>	<p>ans, au versement d'une aide au profit de l'employeur. Cette aide, versée trimestriellement au prorata du nombre d'heures rémunérées, s'élève au maximum :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour la première année : à 33 % du salaire minimum interprofessionnel garanti ; - pour la deuxième année : à 40 % du salaire minimum interprofessionnel garanti.
<p>Article Lp. 6515-2. - L'employeur qui bénéficie de l'aide s'engage à produire périodiquement, au service en charge de l'emploi, les pièces justifiant du paiement des salaires et charges sociales correspondantes. Les pièces justificatives du paiement des salaires et des charges sociales sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.</p>	<p>Article Lp. 6515-2. - Le bénéfice du versement de l'aide est subordonné à la production périodique des pièces justifiant le paiement des salaires et charges sociales correspondantes.</p> <p>Les pièces justificatives du paiement des salaires et des charges sociales sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.</p>
<p>Article Lp. 6515-3. - En cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'employeur, le service en charge de l'emploi suspend le versement de l'aide financière. L'aide financière est suspendue jusqu'à régularisation et au maximum pendant une durée de deux mois à l'issue de laquelle le service en charge de l'emploi peut résilier la convention. Le service en charge de l'emploi fait procéder à l'émission d'un ordre de reversement au titre des sommes éventuellement perçues indûment par l'employeur.</p>	<p>Article Lp. 6515-3. - En cas de manquements aux obligations de l'employeur mentionnées au présent titre, l'aide financière visée à l'article L.P. 6515-1 peut être suspendue ou retirée.</p> <p>Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les conditions dans lesquelles l'administration en charge de l'emploi procède à la suspension ou au retrait de l'aide ainsi qu'à la réclamation des sommes indûment perçues.</p>
<p>Article Lp. 6515-4. - Le service en charge de l'emploi peut procéder à la résiliation unilatérale de la convention :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. en cas de défaut de production des pièces justificatives du paiement des salaires et des charges sociales patronales dans le délai imparti de deux mois ; 2. si l'embauche a été précédée ou a eu pour conséquence un licenciement économique. Dans ce cas, l'employeur rembourse l'aide versée au titre de l'ACT PRO. 	<p><i>Disjoint – relève du pouvoir réglementaire d'application –</i></p>
<p>Article Lp. 6515-5. - Le nombre d'aide dont un même employeur peut bénéficier simultanément peut être limité par arrêté pris en conseil des ministres.</p>	<p>Article LP. 6515-4. - Le conseil des ministres détermine, par arrêté, en fonction de l'activité économique et des perspectives d'emploi ainsi que des effectifs salariés dans l'entreprise, le nombre maximal de contrat de professionnalisation qui peuvent être attribués par employeur.</p>

<p>Article Lp. 6515-6. - L'aide financière est accordée dans la limite des crédits votés.</p>	<p><i>Disjoint – sans portée</i></p>
<p>Article Lp. 6515-7. - Tout employeur qui prend des dispositions contraires à la bonne application du présent dispositif peut être exclu par le service en charge de l'emploi du bénéfice des aides à l'emploi et à l'insertion durant 12 mois.</p>	<p>Article Lp. 6515-5. - Tout employeur qui ne respecte pas les dispositions du présent livre peut être exclu pour une durée maximale de douze mois du bénéfice des aides à l'emploi et à l'insertion régies par le titre II du livre II de la partie V ainsi que de celui de contrat de professionnalisation.</p>
<p>Article Lp. 6515-8. - Des arrêtés pris en conseil des ministres précisent les modalités d'application du présent titre.</p>	<p>Article Lp. 6515-6. - Conformément aux articles 90 (31°) et 157-2 (1°) de la loi organique statutaire du 27 février 2004, les projets de contrats de professionnalisation doivent faire l'objet, avant leur approbation en conseil des ministres et en cas de dépassement du seuil fixé par l'article 2 de la loi du pays n° 2009-15, définissant les conditions et critères d'attribution des aides financières et d'octroi des garanties d'emprunt aux personnes morales autres que les communes, d'une transmission à la commission de contrôle budgétaire et financier.</p>
	<p>Article 2. – Abrogation et dispositions transitoires.</p> <p>I.- Le chapitre IV du Titre II du livre II de la partie V du code du travail est abrogé.</p> <p>II. - Les contrats et conventions conclus en application du chapitre IV précité se poursuivent jusqu'à leur date d'échéance.</p>
	<p>Article 3. – Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les conditions d'application de la présente loi du pays.</p>

AVIS

Vu les dispositions de l'article 151 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée, portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu la saisine n° **5623/PR du 7 septembre 2015** du Président de la Polynésie française reçue le **9 septembre 2015**, sollicitant l'avis du C.E.S.C. sur **un projet de « loi du pays » portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT) ;**

Vu la saisine n° **5624/PR du 7 septembre 2015** du Président de la Polynésie française reçue le **9 septembre 2015**, sollicitant l'avis du C.E.S.C. sur **un projet de « loi du pays » relative à l'aide au contrat de travail professionnel ;**

Vu la décision du bureau réuni le **9 septembre 2015 ;**

Vu le projet d'avis de la commission « Education-emploi » en date du **30 septembre 2015 ;**

Le Conseil économique, social et culturel de la Polynésie française a adopté, lors de la séance plénière du **8 octobre 2015**, l'avis dont la teneur suit :

I – OBJET DE LA SAISINE

La présente saisine, soumise à l’avis du Conseil Economique, Social et Culturel de la Polynésie française (CESC), a pour objet un projet de « loi du pays » portant création d’un dispositif d’aide à l’emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT) et un projet de « loi du pays » relative à l’aide au Contrat de Travail Professionnel (ACT PRO).

Il convient de préciser que l’institution a parallèlement été saisie de deux autres projets de « loi du pays », l’un portant diverses dispositions relatives à la formation professionnelle continue, l’autre portant modification des dispositions relatives à l’apprentissage.

II – CONTEXTE ET OBJECTIFS

➤ Le chômage a doublé en l’espace de 5 ans en Polynésie française :

Dans un contexte de crise économique, le taux de chômage mesuré par le recensement de la population a presque doublé en cinq ans : de 11,7 % en 2007, il atteint 21,8 % en 2012.

Le chômage touche davantage les jeunes : un chômeur sur deux a moins de 25 ans et 45 % des chômeurs déclarent n’avoir jamais travaillé. Mais c’est surtout le niveau de diplôme qui est discriminant : 27,4 % des personnes ayant au plus le brevet des collèges sont au chômage contre 3,3 % des diplômés d’un second cycle universitaire¹.

Compte tenu de la demande d’emplois en hausse continue et d’une offre en perte de vitesse, le marché de l’emploi est sous tension et se dégrade.

➤ Parmi les réponses apportées par les politiques publiques, des dispositifs d’aide à l’emploi :

Face à cette situation, le Pays a mis en place des mesures d’aides à l’emploi et à l’insertion avec notamment une politique publique active de « *contrats aidés* ».

Selon l’auteur du projet de texte, un budget de 7 milliards F CFP serait annuellement alloué par le Pays à l’ensemble des actions destinées à faciliter la réinsertion des demandeurs d’emplois sur le marché du travail.

Les dispositifs en faveur de l’emploi sont fixés par la partie V du code du travail et mis en œuvre par le SEFI pour un budget annuel moyen de l’ordre de 3,8 milliards CFP.

« *Ils peuvent se répartir selon les 3 formes d’aides suivantes :*

- *aides à l’emploi et à l’insertion professionnelle (contrats aidés et stages d’insertion professionnelle) ;*
- *aides au maintien et à la sauvegarde de l’emploi ;*
- *aides à la création d’entreprise. »².*

¹ ISPF : Recensement de 2012.

² Source : Concertation globale tripartite du 16 juin 2015, Etat des lieux du marché de l’emploi et des mesures d’aides à l’emploi.

L'état des lieux du marché de l'emploi et des mesures d'aides à l'emploi, présenté en concertation globale tripartite le 16 juin 2015, a livré les données chiffrées suivantes :

Dispositifs d'aide à l'emploi	Nombre de bénéficiaires	Période
Apprentissage	Moyenne : 40 par an	2010 à 2014
CED (contrat d'emploi durable)	Moyenne : 604 par an	2010 à 2013
CRE (convention relance emploi)	Moyenne : 546 par an	2010 à 2013
SIE (stages d'insertion)	Moyenne : 192 par an	2011 à 2013
STEP (stage d'expérience professionnelle)	79	2013
CPIA (conv. pour l'insertion par l'activité) devenu CAE (contrat d'accès à l'emploi)	20.679 3.077	2006 à 2013 2014

En outre, 1,7 milliard CFP est consacré annuellement à des actions de formations professionnelles mises en place à destination des demandeurs d'emploi et comportant l'octroi d'indemnités.

Sur la base de ces éléments, le CESC constate que l'impact des politiques successives est difficilement mesurable. Il apparaît néanmoins que les jeunes et les moins diplômés sont les plus touchés par le chômage et que la situation est aggravée par la crise.

➤ Les objectifs affichés par le Gouvernement :

Fort de ce constat, le Pays a fixé trois objectifs généraux à sa politique publique de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles³ :

- « *instaurer et renforcer le continuum entre les acteurs de la formation et de l'emploi,*
- *garantir une employabilité durable,*
- *s'inscrire dans une réelle démarche de performance* ».

A ce titre, le Gouvernement envisage une réforme des mesures d'aide à l'emploi et à l'insertion visant à une mise en cohérence des dispositifs de contrats aidés et des stages d'insertion par leur réduction et leur harmonisation.

Les deux projets de « loi du pays » soumis à l'avis de CESC aujourd'hui constituent l'un des volets de cette réforme et portent sur des « *contrats aidés* ». Il s'agit de mesures d'aide à l'emploi basées sur le principe du versement d'une aide financière à l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il est en effet proposé de remplacer les mesures « *Convention Relance Emploi* » (CRE) et « *Contrat d'Emploi Durable* » (CED) par une mesure d'aide à deux niveaux, axée uniquement sur le contrat de travail à durée indéterminée, intitulée Aide au Contrat de travail (ACT) et Aide au Contrat de Travail Professionnel (ACT PRO).

Pour ce qui concerne le volet de réforme portant sur les stages d'insertion, le CESC relève la volonté du Gouvernement de faire du dispositif actuel « *Contrat d'Accès à l'Emploi (CAE)* » une mesure d'insertion par la qualification dans le cadre d'un CAE « *renové* ».

A titre expérimental, un dispositif de formation intitulé « *Réactivation des Acquis et Perfectionnement des Aptitudes* », (R.A.P.A) a été mis en place. Celui-ci procède d'un partenariat associant le ministère en charge du travail, le ministère en charge de l'éducation, le ministère en charge de la jeunesse, les maisons familiales rurales (MFR) et les centres pour les jeunes adolescents (CJA).

³ Exposés des motifs et présentation du Ministère du travail, des solidarités et de la condition féminine au CESC le 21/09/2015.

III – OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

Le projet de « loi du pays » portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT) et le projet de « loi du pays » relative à l'Aide au Contrat de Travail Professionnel (ACT PRO) appellent de la part du CESC les observations et recommandations suivantes :

I. L'Aide au Contrat de travail (ACT), un dispositif destiné à favoriser l'embauche de longue durée :

1) L'ACT : un CED renouvelé...

A l'instar du contrat pour l'emploi durable (CED), l'ACT est fondée sur un contrat de travail à durée indéterminée.

En contrepartie de la conclusion d'un tel contrat, il est prévu que l'employeur bénéficie durant deux années d'un remboursement forfaitaire des cotisations patronales dont le montant mensuel ne pourra être supérieur à 25% du SMIG mensuel.

Il est proposé de fixer cette aide par arrêté pris en conseil des ministres au montant de 36 000 FCFP pour une aide totale, sur les deux ans, de 864 000 FCFP.

2) ... qui s'adresse aux « séniors » et aux personnes ayant perdu leur emploi suite à un licenciement économique

Le public cible de l'ACT couvre les demandeurs d'emploi de 18 à 55 ans, sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois et en recherche active d'emploi⁴.

Il convient à cet effet de préciser que cette condition de durée sans emploi ne s'applique pas au public de 50 ans et plus « *pour faciliter l'embauche des séniors* »⁵, ni aux personnes ayant subi un licenciement pour motif économique en Polynésie française.

Le CESC estime que le gouvernement devrait prévoir un dispositif facilitant l'insertion des seniors (à partir de 50 ans) dans le monde du travail.

Le CESC approuve cette mesure qui facilite le soutien et l'accompagnement sans délai des personnes âgées de 50 à 55 ans et de celles ayant perdu leur emploi au sein d'entreprises en difficulté. Il recommande toutefois que la situation des seniors sans emploi fassent l'objet de dispositifs particuliers, notamment pour tenir compte du vieillissement de la population.

⁴ Selon les règles appliquées par le SEFI, la validité d'une demande d'emploi est fixée à 3 mois à compter du jour de l'inscription du demandeur d'emploi. Elle est reconduite pour 3 mois à chaque passage ou démarche de l'intéressé. Une demande non réactualisée dans cet intervalle de 3 mois devient caduque et le demandeur d'emploi cesse de figurer parmi les demandeurs actifs.

⁵ Selon les termes de l'exposé des motifs.

II. L'Aide au Contrat de Travail Professionnel (ACT PRO), un dispositif innovant qui se veut plus attractif :

1) Un dispositif destiné aux jeunes adultes associant emploi durable et formation :

a. Caractéristiques de l'ACT PRO :

Pour favoriser la tranche de la population la plus affectée par le chômage, l'ACT PRO s'adresse aux jeunes et jeunes adultes âgés de 18 à 29 ans révolus, qui sont sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois ou qui ont fait l'objet d'un licenciement pour motif économique.

Inspiré du contrat de professionnalisation métropolitain, l'ACT PRO est « *un contrat de travail indéterminé de type particulier, fondé sur le principe de l'alternance permettant d'associer la formation pratique au sein de l'entreprise, en relation avec la qualification recherchée, et la formation théorique dans un organisme de formation* ».

Ce dispositif d'aide à l'emploi instaure pour la première fois un contrat de travail de type particulier basé sur un contrat à durée indéterminée d'une part, et sur une formation obligatoire d'autre part.

Le projet de « loi du pays » prévoit que le salarié percevra une rémunération de 80 % du SMIG au minimum la première année et de 100% du SMIG la seconde année.

Par ailleurs, tout employeur participant au financement des actions de formation et bénéficiaire d'un ACT PRO percevra durant deux ans une aide forfaitaire du Pays, versée trimestriellement au prorata du temps de travail du salarié concerné soit 49 000 F CFP par mois (dont 13 000 F CFP sur le salaire) la première année, et 61 000 F CFP par mois (dont 16 000 F CFP de salaire) la seconde année.

Enfin, l'organisation et les dépenses liées à la formation seront prises en charge par le Fonds Paritaire de Gestion de la formation professionnelle continue pendant une durée de deux ans également.

L'employeur s'engage en effet à assurer au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle, ou de compléter sa formation initiale par une qualification complémentaire. Aux termes de l'article 6513-2 du projet de texte, la durée de la formation est au minimum de 338 heures et au maximum de 1352 heures.

b. Un dispositif attractif faisant l'objet d'une double source de financement :

Le CESC remarque que ce dispositif se veut attractif en prévoyant la mise en place d'une mesure d'aide à deux niveaux.

D'une part, le Pays intervient par le biais du versement à l'employeur d'une aide forfaitaire versée au prorata du temps de travail du salarié (Cf. II, 1, a).

D'autre part, le Fonds de Gestion Paritaire de la formation professionnelle continue des salariés (FPG) prend en charge l'organisation et les dépenses liées à la formation (Cf. Article LP 6511-3 du projet de texte).

L'exposé des motifs du projet de « loi du pays » précise à cet effet que cette prise en charge par le Fonds paritaire s'effectue « *sur les fonds mutualisés et non sur les droits de tirage des entreprises* ».

Après avoir entendu les représentants du Fonds paritaire de gestion, le CESC a eu confirmation que le financement des actions de formations dispensées dans le cadre des ACT PRO s'effectuera sur la base du **reliquat des fonds mutualisés** à savoir, les fonds non utilisés par les entreprises depuis deux années.

Le CESC s'interroge toutefois sur la pérennité du financement du dispositif au-delà des deux ans, après épuisement des reliquats des fonds mutualisés.

Par ailleurs, en l'absence d'éléments plus précis concernant le contenu de la convention devant lier le FPG au SEFI (mentionnée à l'article LP 6511-5 du projet de texte), **le CESC recommande que les relations entre les trois partenaires (employeur, Pays et Fonds Paritaire de Gestion) et l'articulation de la procédure soient clairement définies par arrêté pris en conseil des ministres. Cet arrêté devra notamment prévoir une chronologie de la procédure comportant, par exemple, l'obligation de consultation du FPG avant la signature du contrat de travail.**

De plus, le CESC préconise qu'une convention soit établie entre le service en charge de la gestion du dispositif ACT PRO et le FPG pour préciser les droits et obligations de chacune des parties.

Outre le rôle financier du Fonds Paritaire, le projet de « loi du pays » prévoit à la charge de cette entité le soin de contrôler la qualité des formations dispensées.

Le CESC relève que cette compétence du FPG ne sera effective que lorsque l'Assemblée de la Polynésie française aura adopté le projet de « loi du pays » précité portant diverses dispositions relatives à la formation professionnelle continue⁶. Dans l'attente, le Fonds Paritaire de Gestion ne dispose pas de cette mission de contrôle de la qualité des actions de formations.

2) L'ACT PRO : un contrat de « type particulier »⁷ dérogatoire au droit commun :

a. Un dispositif dérogatoire dont les conditions doivent être mieux définies

➤ Définition du « contrat aidé » :

Selon l'Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE), « **un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur** ».

L'INSEE poursuit en précisant que « *ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des publics cibles, telles les personnes en difficulté sur le marché du travail ou les jeunes* ».

Telle que prévue, l'ACT PRO répond à la définition de l'INSEE. Il s'agit bien d'un type de contrat aidé dont les dispositions sont dérogatoires au droit commun.

⁶ Voir avis du CESC n° 34-2015 du 1^{er} octobre 2015

⁷ Selon les termes de l'exposé des motifs.

Certaines dispositions du projet de « loi du pays » renvoient toutefois à des articles du code du travail.

Par exemple, pour ce qui concerne les conditions relatives à la période d'essai, le futur article LP 6512-3 du code du travail fait référence à l'article LP 1211-13 du même code.

Le CESC tient à rappeler l'existence des conventions collectives. Celles-ci, conclues entre les partenaires sociaux, ont pour objet d'encadrer les relations du travail, en complément des dispositions de nature législative et réglementaire du code du travail, et ce, dans un sens plus favorable pour le salarié.

Ces conventions collectives prennent en compte les spécificités de certains métiers, comme les disparités d'organisation, la pénibilité du travail, les conditions sociales. Elles traitent de l'ensemble des conditions d'emploi, des conditions de travail, de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales.

Aussi, le CESC rappelle que pour ces sujets, il devra être fait référence aux dispositions du code du travail et à celles des conventions collectives.

- La nécessaire intervention des partenaires sociaux dans la fixation des modalités de mise en œuvre du dispositif :

Le CESC a bien relevé que les partenaires sociaux ont contribué à la mise en place de ce dispositif et qu'ils témoignent, avec le Pays, d'une volonté commune de garantir l'emploi durable et de qualité.

Aussi, à l'instar des discussions qui ont présidé à l'élaboration du projet de « loi du pays », le CESC recommande que ses modalités de mise en œuvre soient déterminées après concertation avec les partenaires sociaux.

- Un projet de texte qui mérite d'être complété afin d'anticiper la rupture du contrat à l'initiative du salarié :

A l'instar du projet de « loi du pays » relatif à l'ACT, l'article LP 6515-3 du projet de « loi du pays » portant sur l'ACT PRO expose les dispositions applicables « *en cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'employeur* ».

En revanche, à la différence du dispositif de l'ACT, aucune disposition n'est prévue en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

Le CESC préconise que soient précisées et définies les conditions de rupture du contrat ACT PRO par le salarié.

Le CESC recommande à cet effet la reprise, au sein du projet de texte relatif à l'ACT PRO, des dispositions prévues à l'article LP 5223-8 du projet de « loi du pays » portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT).

- b. L'exclusion non justifiée des salariés titulaires d'un ACT PRO du calcul des effectifs pour la mise en place des institutions représentatives du personnel

Présenté par les rédacteurs du texte comme étant un avantage de l'ACT PRO pour l'employeur, l'article LP 6512-10 du projet de « loi du pays » précise que « *le salarié titulaire d'une ACT PRO n'est pas pris en compte dans l'effectif de salariés de l'employeur pour la mise en place des institutions représentatives du personnel* ».

Le CESC s'interroge sur les justifications d'un tel principe dérogatoire au droit commun et précisément aux dispositions LP 1112-1 et suivants du code du travail aux termes desquelles « sont pris en compte dans le calcul, les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile, les apprentis ainsi que les salariés à l'essai ».

En l'état, le CESC souhaite la suppression de cette disposition du projet de « loi du pays ».

III. Observations complémentaires :

1) Le cas particulier du secteur du Bâtiment et des travaux publics

Tel que l'a affiché le gouvernement, le dispositif ACT – ACT PRO s'inscrit dans une logique d'emploi durable. Par conséquent, les deux contrats aidés créés par le législateur se fondent **sur un contrat de travail à durée indéterminée**.

Cependant, si le CESC milite en faveur de l'emploi durable associé, dans la mesure du possible, à de l'alternance, l'institution n'a pas manqué de relever les difficultés rencontrées par le secteur professionnel du Bâtiment et des Travaux Publics, **secteur pour lequel le recours à des dispositifs aidés à court ou à moyen terme semblent plus adaptés** compte tenu d'un champ d'intervention et d'une activité du secteur portant sur des périodes plus limitées dans le temps (contrat de chantier par exemple).

Compte tenu des objectifs d'embauches fixés par le Gouvernement concernant l'ACT et l'ACT PRO mais également des projets de réformes des autres dispositifs d'aide à l'embauche existants, les représentants du Bâtiment souhaiteraient que le gouvernement prenne en considération la situation particulière de leur secteur.

Le CESC en prend acte mais souligne que la problématique pourrait se poser dans les mêmes termes dans d'autres secteurs.

2) La clause de dédit-formation fait peser un risque de litige

L'examen par le CESC du projet de « loi du pays » relatif à l'ACT PRO a été l'occasion, pour l'institution, de s'interroger sur la problématique plus globale de la « *clause de dédit-formation* ».

La clause de dédit-formation peut être définie comme celle par laquelle le salarié s'engage à rester au service de l'employeur pendant un délai déterminé, en contrepartie de la prise en charge par ce dernier de frais de formation. Pour qu'elle soit reconnue comme étant valable, la jurisprudence impose le respect de multiples conditions.

Pour la Cour de cassation, « *les clauses de dédit-formation sont licites dans la mesure où elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, que le montant de l'indemnité de dédit soit proportionné aux frais de formation engagés et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner* »⁸.

Au vu de cette jurisprudence, les dispositions du projet de « loi du pays » (art. LP6513-7) risquent de susciter des litiges.

Aussi, le CESC préconise que les autorités compétentes s'assurent que ces dispositions soient en adéquation avec cette jurisprudence.

IV – CONCLUSION

Compte tenu des objectifs d'emploi durable et de qualité affichés par le Gouvernement, et de la contribution financière des partenaires sociaux à la formation des salariés par le biais du Fonds paritaire de gestion, le CESC ne peut qu'adhérer à la mise en place des dispositifs proposés.

L'ACT s'adresse à une tranche plus large de personnes en termes de conditions d'âge mais également aux personnes ayant perdu leur emploi pour motif économique.

L'ACT PRO est davantage ciblée sur les jeunes et jeunes adultes et constitue un contrat aidé auquel sont associés un dispositif de formation accompagnée et l'intervention d'une double source de financement. Ce dispositif se veut en conséquence plus attractif.

Sous réserve de la prise en compte des observations et recommandations qui précèdent, le CESC émet un avis favorable aux deux projets de « loi du pays » :

- Le premier portant création d'un dispositif d'aide à l'emploi de type contrat aidé appelé Aide au Contrat de Travail (ACT) ;
- Le second relatif à l'aide au Contrat de Travail Professionnel (ACT PRO).

⁸ Cass. soc. 5 juin 2002, n° 00-44327.

SCRUTIN

Nombre de votants :	32
Pour :	32
Contre :	0
Abstention :	0

ONT VOTE POUR : 32

Représentants des salariés

01	FONG	Félix
02	FREBAULT	Angélo
03	HELME	Calixte
04	LE GAYIC	Vaitea
05	MOLLIMARD	Yasmina
06	PRATX-SCHOEN	Alice
07	SOMMERS	Eugène
08	TAEATUA	Roben
09	TEHAAMATAI	Hanny
10	TEHEIURA	Gisèle
11	TERIINOHORAI	Atonia
12	TIFFENAT	Lucie
13	YIENG KOW	Diana

Représentants des entrepreneurs et des travailleurs indépendants

01	ASIN	Kelly
02	BAGUR	Patrick
03	BALDASSARI-BERNARD	Aline
04	BODIN	Mélinda
05	BOUZARD	Sébastien
06	FOUCAULT	Dominique
07	GAUDFRIN	Jean-Pierre
08	PLEE	Christophe
09	REY	Ethode
10	YIENG KOW	Patrick

Représentants de la vie collective

01	CARILLO	Joël
02	DOOM	John, Taroanui
03	ESTALL	Sylvana
04	LAMAUD	Sylvain
05	MATA	Judy
06	SAGE	Winiki
07	SNOW	Tepuanui
08	TIRAO	Marie-Hélène
09	UTIA	Ina

Réunions tenues les :
17, 21, 22, 23, 24 et 30 septembre 2015
par la commission « Education – emploi »
dont la composition suit :

MEMBRE DE DROIT

Monsieur Angélo FREBAULT, Président du CESC

BUREAU

- | | | |
|----------------------|----------|----------------|
| ▪ BALDASSARI-BERNARD | Aline | Présidente |
| ▪ SNOW | Tepuanui | Vice-président |
| ▪ YIENG KOW | Diana | Secrétaire |

RAPPORTEURS

- | | |
|-----------|---------|
| ▪ FOLITUU | Makalio |
| ▪ MATA | Judy |

MEMBRES

- | | |
|----------------|--------------|
| ▪ ASIN | Kelly |
| ▪ ATIU | Marc |
| ▪ BAGUR | Patrick |
| ▪ BODIN | Mélinda |
| ▪ CARILLO | Joël |
| ▪ ESTALL | Sylvana |
| ▪ GALENON | Patrick |
| ▪ GAUDFRIN | Jean-Pierre |
| ▪ HELME | Calixte |
| ▪ KAMIA | Henriette |
| ▪ LE GAYIC | Vaitea |
| ▪ LE MEHAUTE | Olivier |
| ▪ MOLLIMARD | Yasmina |
| ▪ PALACZ | Daniel |
| ▪ PANAI | Florienne |
| ▪ PARKER | Heifara |
| ▪ PLEE | Christophe |
| ▪ PORLIER | Teiki |
| ▪ TAEATUA | Roben |
| ▪ TEHEIURA | Gisèle |
| ▪ TERIINOHORAI | Atonia |
| ▪ TIFFENAT | Lucie |
| ▪ TIRAO | Marie-Hélène |
| ▪ YIENG KOW | Patrick |

SECRETARIAT GENERAL

- | | | |
|------------|---------|-----------------------|
| ▪ BONNETTE | Alexa | Secrétaire générale |
| ▪ LORILLOU | Tekura | Conseillère technique |
| ▪ DEXTER | Madiana | Conseillère technique |
| ▪ NAUTA | Flora | Secrétaire de séance |
| ▪ O'CONNOR | Hinatea | Secrétaire de séance |

LE CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET CULTUREL DE LA POLYNESIE FRANCAISE

Le Président du Conseil économique, social et culturel de la Polynésie française,
La Présidente et les membres de la commission « Education-emploi » remercient, pour leur
contribution à l'élaboration du présent avis,

Particulièrement,

- ✚ Au titre Ministère du travail, des solidarités et de la condition féminine (MTS) :
 - **Madame Johanna CROS-FROGIER**, conseillère technique en charge de la formation professionnelle
- ✚ Au titre de la Direction du travail :
 - **Monsieur Rémy BREFORT**, chef de service
- ✚ Au titre du Service de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle (SEFI) :
 - **Monsieur Paul NATIER**, chef de service
- ✚ Au titre de la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) :
 - **Madame Tuong Vi CHIN FOO NGUYEN**, chef d'unité de cotisations
 - **Monsieur Heimanu SUARD**, chef du service cotisations
- ✚ Au titre du Fonds paritaire et de gestion :
 - **Madame Marie-Odile TURGOT**, directrice
- ✚ Au titre du MEDEF Polynésie :
 - **Madame LO-MONACO**, présidente de la commission « formation-emploi »
 - **Monsieur Jean-Louis DELTERAL**, membre et secrétaire adjoint du Fonds Paritaire de Gestion
- ✚ Au titre de la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME) :
 - **Monsieur Christophe PLEE**, président
- ✚ Au titre de la Chambre syndicale des métiers du génie civil et des travaux publics (CSMGCTP) :
 - **Monsieur Stéphane SOLIA**, représentant
- ✚ Au titre de la Confédération des syndicats des travailleurs de Polynésie Force Ouvrière (CSTP-FO) :
 - **Monsieur Calixte HELME**, animateur formation
- ✚ Au titre de la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie (CSIP) :
 - **Madame Gisèle TEHEIURA**, représentante
- ✚ Au titre de la Confédération A Tia I Mua :
 - **Monsieur Roben TAEATUA**, secrétaire général adjoint
- ✚ Au titre de la Confédération Otahi :
 - **Madame Lucie TIFFENAT**, secrétaire générale