

ASSEMBLÉE DE PROVINCE

SECRETARIAT GÉNÉRAL

N° 31-2021/APS

AMPLIATIONS

Commissaire délégué p.i.	1
Gouvernement	1
Congrès	1
Trésorier	1
Directions	11
JONC	1
Archive NC	1
IGPS	1

DÉLIBÉRATION

portant création des dispositifs et des mesures d'accompagnement vers l'emploi

L'ASSEMBLÉE DE LA PROVINCE SUD

Délibérant conformément à la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu le code du travail de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération modifiée n° 42-2004/APS du 10 décembre 2004 portant création du programme provincial d'insertion citoyenne (PPIC) ;

Vu l'avis des commissions du budget, des finances et du patrimoine, de l'emploi et de la formation professionnelle et du développement économique réunies conjointement le 29 avril 2021 ;

Vu le rapport n° 28676-2021/1-ACTS/DEL du 2 avril 2021,

A ADOPTÉ EN SA SÉANCE PUBLIQUE DU 12 MAI 2021, LES DISPOSITIONS DONT LA TENEUR SUIT :

ARTICLE 1 : Objet des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi

En complément des dispositifs législatifs et réglementaires d'aide à l'emploi fixés par le code du travail de la Nouvelle-Calédonie, la province Sud met en place des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi dont les conditions et modalités sont définies par la présente délibération.

Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi sont :

- les mesures d'aide à l'emploi définies dans le chapitre II ;
- les mesures d'insertion socio-professionnelle définies dans le chapitre III.

CHAPITRE I : Dispositions générales

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux dispositifs d'accompagnement vers l'emploi énumérés à l'article 1^{er} sous réserve des dispositions particulières prévues aux chapitres II et III de la présente délibération.

ARTICLE 2 : Définitions

Au sens de la présente délibération, on entend par :

1) **Demandeur d'emploi** : Conformément à l'article Lp. 433-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie dans sa version applicable à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération, « *a la qualité de demandeur d'emploi, toute personne qui recherche un emploi et demande son inscription auprès du service public de placement* ».

Sauf exception propre à certains dispositifs, le terme : « demandeurs d'emploi » comprend les personnes âgées de 16 ans et plus scolarisées ou non.

2) **Eloignement de l'emploi** : L'éloignement de l'emploi est apprécié par le service du placement des demandeurs d'emploi de la province Sud au regard de la maîtrise des techniques de recherche d'emploi et des freins existant quant à l'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

3) **Employeur** : Un employeur se définit comme une personne morale de droit privé ou public, à jour de ses obligations d'enregistrement auprès du registre du commerce et des sociétés (RCS). Si l'employeur est une personne morale de droit public, les dispositions de la présente délibération relatives aux aides financières sont inapplicables.

4) **Salaire minimum garanti** : Conformément à la réglementation en vigueur, le terme « salaire minimum garanti » (SMG) s'entend comme le salaire minimum garanti applicable dans le secteur d'activité principale de l'entreprise, tel qu'enregistré au répertoire d'identification des entreprises et des établissements (RIDET).

Par extension, lorsque les dispositifs mentionnés à l'article 1^{er} prévoient une indemnisation basée sur une mensualité du SMG horaire, celle-ci correspond à la durée hebdomadaire effectivement travaillée et établie sur la base du SMG applicable dans le secteur d'activité principal de l'entreprise.

ARTICLE 3 : Bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi

Peuvent bénéficier des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi mentionnés à l'article 1^{er} de la présente délibération :

- les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi et les jeunes scolarisés résidant en province Sud depuis au moins six mois à compter de la date de la demande, inscrits auprès du service de placement des demandeurs d'emploi de la province Sud ;
- les employeurs privés ou publics dont le siège social se situe en province Sud.

ARTICLE 4 : Conditions de mise en œuvre des dispositifs

La situation de l'employeur et la motivation du demandeur d'emploi ou du jeune scolarisé dans ses démarches de recherche d'un emploi salarié ou d'une expérience professionnelle conditionnent la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi mentionnés à l'article 1^{er}.

L'employeur bénéficiaire de l'aide provinciale doit :

- avoir préalablement déposé son offre d'emploi auprès du service de placement de la province Sud ;
- être en situation régulière au regard de ses obligations fiscales et sociales ;
- embaucher dans les conditions légales et réglementaires pour la durée minimale fixée par la présente délibération en fonction du dispositif mis en place.

ARTICLE 5 : Pièce justificative

La preuve de la résidence est établie par tous moyens, notamment par la production au service de placement de la province Sud d'une quittance d'eau, d'électricité, de téléphone fixe ou de loyer.

ARTICLE 6 : Cumul des dispositifs

Au regard des éléments considérés comme nécessaires pour la réalisation du projet professionnel du demandeur d'emploi et de ceux jugés pertinents pour favoriser l'embauche de nouvelles personnes par un même employeur, les personnes mentionnées à l'article 2 peuvent bénéficier de plusieurs dispositifs instaurés par la présente délibération.

ARTICLE 7 : Convention

Une convention tripartite est conclue entre l'employeur, la province Sud et un demandeur d'emploi ou un jeune scolarisé dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au droit du travail et dans les conditions prévues par la présente délibération.

Sous réserve des dispositions particulières prévues par les chapitres II et III, la convention mentionnée à l'alinéa précédent fixe notamment :

- l'objet du dispositif mis en place ;
- la durée de la convention ;
- la durée journalière et hebdomadaire de travail qui ne peut excéder la durée légale de travail conformément au code du travail de Nouvelle-Calédonie ;
- les modalités d'accompagnement de l'employeur et du demandeur d'emploi ;
- le cas échéant, l'identité du tuteur désigné au sein de l'établissement accueillant le demandeur : nom, prénom, fonction exercée ;
- les modalités d'évaluation de la prestation et de la conduite du demandeur d'emploi, ainsi que les conditions de transmission de ces éléments au service de placement de la province Sud ;
- les modalités financières.

L'ensemble des parties dispose d'un exemplaire de la convention signée par toutes les parties prenantes, au plus tard, le premier jour de l'exécution de la convention.

En cas de rupture du contrat de travail et donc de la convention mentionnée à l'alinéa premier, l'employeur informe immédiatement la province Sud et produit les justificatifs nécessaires, notamment la lettre de démission ou de licenciement, une copie de la déclaration de résiliation du contrat de travail ou toute autre pièce justificative.

ARTICLE 8 :

Dès réception de la demande et tout au long de l'exécution du dispositif, l'employeur autorise la province Sud à effectuer sur le lieu de travail, un contrôle préalable, puis régulier, de la réalité de l'emploi, de sa nature et de la présence du bénéficiaire.

Sur demande de la province et/ou à l'issue de la période conventionnée, l'employeur fait parvenir à la collectivité, l'ensemble des déclarations nominatives trimestrielles s'y rapportant.

ARTICLE 9 : Prises en charge par la province Sud

La couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle » est prise en charge par la province :

- en complément de l'aide prévue par le dispositif et se traduit par le versement à l'employeur d'une somme équivalente, s'il s'agit d'une mesure entraînant la mise en place d'un contrat de travail ;

- et versée directement à la CAFAT, s'il s'agit d'une mesure ne se traduisant pas par un contrat de travail.

Les aides en nature, notamment les titres de transport et les titres de repas, sont prises en charge et financées par la province Sud selon les modalités ci-après définies. Elles ne peuvent faire l'objet d'une compensation financière, en cas de refus du demandeur d'emploi ou de l'employeur d'en bénéficier.

Les aides instituées par la présente délibération sont attribuées par arrêté de la présidente de l'assemblée de la province Sud.

ARTICLE 10 :

La durée hebdomadaire de travail peut être de :

- 39 heures hebdomadaires pour un temps complet ;
- 30 heures hebdomadaires pour un temps partiel ;
- 20 heures hebdomadaires pour un mi-temps.

Le choix de la durée hebdomadaire est fixé d'un commun accord entre la province Sud et les parties signataires.

En cas de révision de la durée hebdomadaire de travail d'un dispositif en cours d'exécution, la convention fait l'objet d'un avenant qui réévalue la somme à laquelle peut prétendre le bénéficiaire s'il continue d'exécuter ladite convention dans les conditions définies par la présente délibération. Cette réévaluation n'est applicable qu'à compter de la signature de l'avenant et pour la durée de la convention restant à courir.

ARTICLE 11 : **Habilitation du Bureau de l'assemblée de province**

Le Bureau de l'assemblée de la province Sud est habilité à modifier le montant et les modalités de versement des aides instituées par la présente délibération ainsi que les conditions d'attribution des dispositifs encadrés par ladite délibération.

ARTICLE 12 : **Inscriptions budgétaires**

Les mesures prévues par la présente délibération sont mises en œuvre dans la limite des crédits votés par l'assemblée de la province Sud.

CHAPITRE II : Mesures d'aide à l'emploi

ARTICLE 13 :

Les mesures d'aide à l'emploi suivantes ont pour objectif de favoriser et d'aider les entreprises qui souhaitent embaucher un ou des demandeurs d'emploi régulièrement inscrits auprès du service de placement de la province Sud :

- évaluation préalable au recrutement (EPR) ;
- contrat provincial d'acquisition de compétences (GAIAC) ;
- contrat provincial de valorisation des aptitudes (SANTAL) ;
- contrat provincial d'accès à l'entreprise privée (KAORI) ;
- contrat provincial d'aide à l'embauche du premier salarié (NIAOULI).

ARTICLE 14 :

La rémunération des travailleurs et les cotisations des employeurs aux régimes d'assurance gérées par la CAFAT et aux régimes de retraite complémentaire sont réglées, dans les conditions du droit commun, par les employeurs bénéficiaires.

Section I : Evaluation préalable au recrutement (EPR)

ARTICLE 15 :

L'évaluation préalable au recrutement (EPR) est un stage effectué en situation réelle de travail auprès d'un employeur du secteur privé. Elle permet d'évaluer l'employabilité, les compétences et les capacités professionnelles des demandeurs d'emploi par rapport à une offre d'emploi donnée.

Peuvent bénéficier de la mesure prévue à l'alinéa précédent :

- les employeurs qui font part au service de placement de la province Sud d'un besoin de recrutement ;
- les demandeurs d'emploi visés à l'article 2 de la présente délibération.

L'EPR se déroule sur une semaine, soit cinq jours ouvrés consécutifs, à temps complet, renouvelable une fois.

ARTICLE 16 :

Pendant la durée de la convention, le stagiaire bénéficie :

- de titre-repas prépayé personnel et nominatif, crédité d'un montant de 1 800 francs CFP par jour de stage ;
- de titre de transport : le demandeur d'emploi peut, s'il le demande, bénéficier d'un titre de transport en commun nominatif, personnel et rechargeable, crédité d'un montant équivalent à deux déplacements (trajets domicile-lieu de stage) par jour de stage ;
- d'une couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle ».

ARTICLE 17 :

Les coûts des titres et de la couverture sociale mentionnés à l'article 16 sont supportés par la province Sud.

Section II : Contrat provincial d'acquisition de compétences (GAIAC)

ARTICLE 18 :

Le contrat provincial d'acquisition de compétences (GAIAC) est une mesure qui a pour objet de favoriser l'acquisition de nouvelles expériences et compétences pour des demandeurs d'emploi :

- disposant d'un projet professionnel validé par le service de placement de la province Sud et en relation avec un métier nécessitant l'acquisition de compétences techniques spécifiques et ;
- âgé de plus de 26 ans.

Au titre de son engagement à faire monter en compétence le demandeur d'emploi au sein de sa structure, l'employeur peut bénéficier d'une aide financière dite de « formation interne ». Cette aide est versée par la province Sud à l'employeur et correspond, au prorata de la durée hebdomadaire de travail choisie conformément à l'article 10, à une somme équivalente à deux mensualités du SMG horaire brut à taux plein.

Le contrat provincial d'acquisition de compétences n'est pas renouvelable.

ARTICLE 19 :

Pour bénéficier du contrat GAIAC, l'employeur s'engage à :

- transmettre à la province Sud un plan de formation interne à la structure d'accueil, allant de 50 à 100 heures, et à l'exécuter au bénéfice du travailleur ;
- embaucher le travailleur par un contrat de travail d'une durée minimale de trois mois pour une rémunération au moins équivalente au salaire conventionnel applicable au secteur concerné ;
- désigner un tuteur au sein de l'entreprise, afin qu'il exécute la mission de transmission de compétences conformément à l'article 18 ;
- transmettre à la province Sud la grille d'évaluation des compétences remise à l'employeur à la signature de la convention.

ARTICLE 20 :

- 1) L'aide financière dite « de formation interne », définie à l'article 18, est versée en deux tranches :
- 60 % au rendu exécutoire de la convention ;
 - 40 % à la fin de la convention.

Le cas échéant :

- 60 % au rendu exécutoire de l'avenant ;
- 40 % à la fin de l'avenant.

- 2) Pour prétendre au règlement de la seconde tranche de l'indemnité, l'employeur doit avoir :
- exécuté la convention jusqu'à son terme ;
 - mis en place et exécuté le plan de formation interne tel que fixé par la convention provinciale ;
 - procédé à la transmission de la grille d'évaluation des compétences.

ARTICLE 21 :

En cas de non-respect des dispositions du 2) de l'article 20, le second versement de l'aide financière n'est pas exécuté et la province Sud se réserve le droit de solliciter le remboursement de tout ou partie des fonds déjà versés.

Avant toute décision de suspension ou de retrait de l'aide financière, le service de placement de la province Sud notifie à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge, les motifs pour lesquels le retrait ou la suspension de l'indemnité sont envisagés et lui enjoint de faire connaître ses observations dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification.

Toute décision de suspension ou de retrait est motivée et notifiée à l'intéressé.

Section III : Contrat provincial de valorisation des aptitudes (SANTAL)

ARTICLE 22 :

Le contrat provincial de valorisation des aptitudes (SANTAL) est une mesure qui a pour objet de favoriser l'acquisition de nouvelles expériences et compétences par les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Au titre de son engagement à faire monter en compétence le demandeur d'emploi en situation de handicap au sein de sa structure, l'employeur peut bénéficier d'une aide financière dite de « formation interne ». Cette aide est versée par la province Sud à l'employeur et correspond, au prorata de la durée hebdomadaire de travail choisie conformément à l'article 10, à une somme équivalente à deux mensualités du SMG horaire brut à taux plein.

Ce dispositif est renouvelable une fois sous réserve d'une promesse d'embauche pour un contrat de travail d'une durée minimale de trois mois à l'issue du renouvellement.

ARTICLE 23 :

Pour bénéficier du contrat SANTAL, l'employeur s'engage à :

- transmettre à la province Sud un plan de formation interne à la structure d'accueil adapté aux prescriptions et recommandations formulées par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance pour le travailleur concerné, allant de 50 à 100 heures, et à l'exécuter au bénéfice du travailleur ;
- embaucher un travailleur en situation de handicap pour un contrat de travail d'une durée minimale de trois mois pour une rémunération au moins équivalente au salaire conventionnel applicable au secteur concerné ;
- désigner un tuteur au sein de l'entreprise, qui aura pour mission d'accompagner et d'évaluer de manière objective les compétences du travailleur concerné ;
- transmettre à la province Sud la grille d'évaluation des compétences remise à l'employeur à la signature de la convention.

ARTICLE 24 :

1) L'aide financière dite « de formation interne » définie à l'article 22, est versée en deux tranches :

- 60 % au rendu exécutoire de la convention ;
- 40 % à la fin de la convention.

Le cas échéant :

- 60 % au rendu exécutoire de l'avenant ;
- 40 % à la fin de l'avenant

2) Pour pouvoir prétendre au règlement de la seconde tranche de l'aide mentionnée au premier alinéa du présent article, l'employeur doit avoir :

- exécuté la convention jusqu'à son terme ;
- mis en place et exécuté le plan de formation interne tel que fixé par la convention ;
- procédé à la transmission de la grille d'évaluation des compétences.

ARTICLE 25 :

En cas de non-respect des dispositions du 2) de l'article 24, le second versement de l'aide financière n'est pas exécuté et la province Sud se réserve le droit de solliciter le remboursement de tout ou partie des fonds déjà versés.

Avant toute décision de suspension ou de retrait de l'aide financière, le service de placement de la province Sud notifie à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge, les motifs pour lesquels le retrait ou la suspension de l'indemnité sont envisagés et lui enjoint de faire connaître ses observations dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification.

Toute décision de suspension ou de retrait est motivée et notifiée à l'intéressé.

Section IV : Contrat provincial d'accès à l'entreprise privée (KAORI)

ARTICLE 26 :

Le contrat provincial d'accès à l'entreprise privée (KAORI) est une mesure qui a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi très éloignés de l'emploi en difficulté d'insertion, avec ou sans projet professionnel validé par le service de placement de la province Sud.

ARTICLE 27 :

Au titre de son engagement à embaucher un demandeur d'emploi très éloigné de l'emploi pendant une durée minimale de six mois, l'employeur peut bénéficier, selon les modalités suivantes, d'une aide financière dite « de formation interne », versée par la province Sud à l'employeur, qui correspond, au prorata de la durée hebdomadaire de travail choisie conformément à l'article 10 :

- pour le premier trimestre de travail effectif : une aide financière équivalente à une fois et demie (1,5) le SMG horaire brut à taux plein ;
- pour le second trimestre de travail effectif :
 - si l'employeur s'engage à embaucher le demandeur bénéficiaire pour un contrat d'une durée égale ou supérieure à six mois, à l'issue du contrat en cours : une aide financière équivalente à une fois et demie (1,5) le SMG horaire brut à taux plein ;
 - en l'absence de promesse d'embauche de la part de l'employeur à l'issue de la convention en cours : une aide financière équivalente à une fois le SMG horaire brut à taux plein.

ARTICLE 28 :

En cas de promesse d'embauche intervenue avant la fin du second trimestre d'exécution du contrat en cours, la convention fait l'objet d'un avenant, sur présentation de ladite promesse, définissant le montant réévalué des sommes à verser à l'employeur applicable à compter de la signature dudit avenant.

ARTICLE 29 :

Pour bénéficier du contrat KAORI, l'employeur s'engage à :

- transmettre à la province Sud un plan de formation interne à la structure d'accueil, allant de 50 à 100 heures, et à l'exécuter au bénéfice du travailleur ;
- embaucher un demandeur d'emploi très éloigné de l'emploi pour un contrat de travail d'une durée minimale de six mois pour une rémunération au moins équivalente au salaire conventionnel applicable au secteur concerné ;
- désigner un tuteur au sein de l'entreprise, qui aura pour mission d'accompagner et d'évaluer de manière objective les compétences du travailleur concerné ;
- transmettre à la province Sud la grille d'évaluation des compétences remise à l'employeur à la signature de la convention.

ARTICLE 30 :

1) L'aide financière dite « de formation interne », définie à l'article 27, est versée en deux tranches :

- 60 % au rendu exécutoire de la convention ;
- 40% à la fin de la convention.

Le cas échéant :

- 60% au rendu exécutoire de l'avenant ;
- 40 % à la fin de l'avenant

2) Pour prétendre au règlement de la seconde tranche de l'aide, l'employeur doit avoir :

- exécuté la convention jusqu'à son terme ;
- mis en place et exécuté le plan de formation interne tel que fixé par la convention ;
- procédé à la transmission de la grille d'évaluation des compétences.

ARTICLE 31 :

En cas de non-respect des dispositions du 2) de l'article 30, le second versement de l'indemnité n'est pas exécuté et la province Sud se réserve le droit de solliciter le remboursement de tout ou partie des fonds déjà versés.

Avant toute décision de suspension ou de retrait de l'aide financière, le service de placement de la province Sud notifie à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge, les motifs pour lesquels le retrait ou la suspension de l'aide sont envisagés et lui enjoint de faire connaître ses observations dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification.

Toute décision de suspension ou de retrait est motivée et notifiée à l'intéressé.

Section V : Contrat provincial d'aide à l'embauche du premier salarié dans les très petites entreprises (NIAOULI)

ARTICLE 32 :

Le contrat provincial d'aide à l'embauche du premier salarié dans les très petites entreprises (NIAOULI) a pour objectif de faciliter l'embauche par ces entreprises de leur premier salarié par l'intermédiaire d'un contrat de travail à durée déterminée d'un an ou à durée indéterminée conclu entre le salarié et l'employeur.

ARTICLE 33 :

Toutes les très petites entreprises peuvent bénéficier de cette aide à l'exception de celles :

- relevant du secteur d'activité du code 97 de la nomenclature d'activités française NAF « activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique » ;
- ayant déjà bénéficié d'une autre mesure d'aide à l'emploi de la province Sud pour le même poste, prévue notamment par le code des aides pour le soutien de l'économie en province Sud (CASE).

Les entreprises doivent justifier ne pas avoir embauché de salarié pour une durée supérieure à 169 heures au cours des dix-huit mois précédant la demande d'aide, à l'exception des contrats passés en tant qu'employeur de personnel domestique.

ARTICLE 34 :

En application de l'article 32, l'aide à l'emploi du premier salarié se matérialise par la conclusion d'une convention tripartite aux termes de laquelle la province Sud s'engage à verser à la structure accueillante une aide financière pour favoriser l'embauche de son premier salarié, dans les conditions prévues à l'article 32.

Cette aide n'est pas renouvelable.

La province Sud s'autorise à effectuer à tout moment des contrôles auprès de la structure d'accueil.

ARTICLE 35 :

Au titre de son engagement à embaucher son premier salarié au sein de sa structure, l'employeur peut bénéficier d'une aide financière versée par la province Sud, qui correspond, au prorata de la durée hebdomadaire de travail choisie conformément à l'article 10, à une aide financière selon les modalités suivantes :

- s'il s'agit d'un contrat de travail d'une durée d'un an, l'employeur perçoit une somme équivalente à :
 - une mensualité du SMG brut à taux plein, au rendu exécutoire de la convention ;
 - une mensualité du SMG brut à taux plein, à la fin de la première période de travail de six mois ;
 - la moitié d'une mensualité du SMG brut à taux plein à la fin de la période d'un an contractuellement établie.

- s'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur perçoit, à la fin de la période d'essai fixée par le contrat de travail, une somme équivalente à trois fois et demie une mensualité du SMG brut à taux plein.

ARTICLE 36 :

Si l'employeur envisage la modification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée :

La convention prévue à l'article 32 avec la province Sud fait l'objet d'un avenant visant notamment à réévaluer le montant de l'aide restant à verser. Ce restant dû correspond, au prorata de la durée hebdomadaire travaillé, à la différence entre l'aide déjà perçue au titre de l'exécution du contrat à durée déterminée d'un an et l'aide accordée lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Le montant des aides versé à un même employeur dans le cadre de la présente mesure ne peut être supérieur à trois fois et demie une mensualité du SMG brut à taux plein.

ARTICLE 37 :

En cas de rupture du contrat de travail par le salarié avant la fin de la convention, la province Sud verse à la structure d'accueil une somme calculée au prorata des heures effectuées avant la rupture dudit contrat.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur avant la fin de la période d'essai, la province Sud se réserve le droit de recouvrer tout ou partie des sommes indûment perçues.

ARTICLE 38 :

Le gérant de la structure d'accueil bénéficiaire de l'aide à l'emploi du premier salarié peut bénéficier d'une aide financière complémentaire et forfaitaire s'il s'engage à participer à une formation agréée par la province Sud.

Cette formation a pour objet de permettre à l'intéressé d'acquérir les bases nécessaires pour accueillir un salarié dans sa structure.

Cette aide forfaitaire s'élève au trois quart (3/4) du tarif fixé par l'établissement de formation agréé par la province Sud. Cette aide est versée à l'employeur sur présentation de l'attestation de participation à ladite formation.

CHAPITRE III : Mesures d'insertion socio-professionnelle

ARTICLE 39 :

Les mesures d'insertion socio-professionnelle suivantes ont pour objectif de définir et de travailler le projet professionnel, de découvrir les métiers et de pérenniser l'emploi :

- immersion en milieu de travail (IMT) ;
- stage d'insertion professionnelle jeune (SIJE ou CHOPIN) ;
- aide provinciale à la formation individuelle ;
- aide provinciale au permis de conduire ;
- stage d'été ou « job d'été » ;
- stage « VIVALDI » ;
- stage « MOZART ».

Section I : Immersion en milieu de travail

ARTICLE 40 :

L'immersion en milieu de travail (IMT) est un stage effectué en situation réelle de travail auprès d'un employeur du secteur privé ou public, qui n'émet pas de besoin de recrutement.

Mis en place dans le cadre de l'accompagnement du public, il permet de découvrir les conditions d'exercice d'un métier et d'évaluer l'employabilité, les compétences et les capacités professionnelles des demandeurs d'emploi et des jeunes scolarisés par rapport à leur projet professionnel.

Ce stage est d'une durée de deux semaines, soit dix jours ouvrés consécutifs, renouvelable une fois.

ARTICLE 41 :

Pendant toute la durée de l'IMT, le stagiaire bénéficie :

- de titre-repas prépayé personnel et nominatif, crédité d'un montant de 1 800 francs CFP par jour de stage ;
- de titre de transport : le demandeur d'emploi peut, s'il le demande, bénéficier d'un titre de transport en commun nominatif, personnel et rechargeable, crédité d'un montant équivalent à deux déplacements (trajets domicile-lieu de stage) par jour de stage ;
- d'une couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle ».

ARTICLE 42 :

Les coûts des titres et de la couverture sociale mentionnés à l'article 41 sont supportés par la province Sud.

L'accueil du stagiaire par l'entreprise ne fait pas l'objet d'une indemnisation de la part de la province.

Section II : Stage d'insertion professionnelle jeune (SIJE ou CHOPIN)

ARTICLE 43 :

Le stage d'insertion professionnelle jeune (SIJE ou CHOPIN) est un stage effectué auprès d'un employeur du secteur privé ou public, à destination des demandeurs d'emploi au sens de l'article 2 de la présente délibération, âgés de 16 à 26 ans.

S'inscrivant dans une démarche d'accompagnement vers l'emploi, il a pour objectif de faciliter l'acquisition de compétences professionnelles, renforcer l'employabilité pour se préparer à l'emploi, développer le sens des responsabilités, de l'initiative et les qualités relationnelles ainsi que de renforcer les connaissances des règles et codes du monde de l'entreprise.

Ce stage est fondé sur la formation du jeune demandeur d'emploi à un métier, par l'apprentissage du geste technique et professionnel.

Il ne peut se substituer à des emplois permanents et s'exécute selon l'horaire habituel de l'entreprise et en conformité avec la réglementation et la législation en vigueur.

ARTICLE 44 :

Une indemnité mensuelle est versée par la province Sud ou l'entreprise d'accueil.

Le stagiaire bénéficie d'une couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle » dont le coût est supporté par la province.

A l'issue du stage, l'entreprise :

- adresse à la province Sud un bilan sur le travail, les compétences, le comportement et les probabilités d'insertion du stagiaire ;
- délivre au stagiaire, une attestation d'expérience professionnelle ou de formation pratique en entreprise, tel que déterminée dans la convention de stage.

Ce stage peut être reconduit à la demande expresse et justifiée de l'entreprise au regard notamment de la pertinence du projet professionnel et du besoin supplémentaire de montée en compétence, après accord de la province Sud qui peut décider d'une révision de la mesure mise en place en fonction notamment du profil des bénéficiaires.

ARTICLE 45 :

Les absences non justifiées du stagiaire font l'objet de retenues proportionnelles sur le montant des indemnités mensuelles dont il bénéficie.

ARTICLE 46 :

La province Sud se réserve le droit de se rendre dans l'entreprise pendant les heures ouvrables afin d'évaluer la progression du stagiaire dans son travail et son comportement.

Pendant la durée du stage, la province peut mettre en place et coordonner des actions de préformation, de formation et de préparation à la vie professionnelle au bénéfice des stagiaires.

ARTICLE 47 :

Le SIJE est d'une durée de trois mois minimum et de six mois maximum.

Dans le cadre de ce dispositif, le stagiaire bénéficie d'une indemnité équivalente à 50% du SMG au cours de la première période de stage, puis de 65% s'il y a renouvellement du stage.

ARTICLE 48 :

En cas de non-respect des dispositions du premier alinéa de l'article 47, le versement de l'indemnité n'est pas exécuté et la province Sud se réserve le droit de solliciter le remboursement de tout ou partie des fonds déjà versés.

Avant toute décision de suspension ou de retrait de l'indemnité, le service de placement de la province Sud notifie au stagiaire, par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge, les motifs pour lesquels le retrait ou la suspension de l'indemnité sont envisagés et lui enjoint de faire connaître ses observations dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification.

Toute décision de suspension ou de retrait est motivée et notifiée à l'intéressé.

Section III : Aide provinciale à la formation individuelle

ARTICLE 49 :

L'aide provinciale à la formation individuelle a vocation à faciliter l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi ou des personnes sous contrat d'une durée inférieure ou égale à trois mois, en finançant tout ou partie la formation professionnelle non diplômante nécessaire à l'accomplissement de leur projet professionnel validé par le service de placement de la province Sud.

ARTICLE 50 :

L'aide provinciale à la formation individuelle ne peut être accordée qu'une seule fois à la même personne pour la même formation.

Cette aide ne peut pas être cumulée avec une autre aide à la formation accordée notamment par la province Sud, ou la Nouvelle-Calédonie.

ARTICLE 51 :

L'aide provinciale est versée à l'établissement de formation agréé par la Nouvelle-Calédonie, auprès duquel sont inscrits les bénéficiaires du dispositif, dans la limite de 93.000 francs CFP TTC par formation.

Le montant de l'aide est fixé au deux-tiers du tarif demandé par l'établissement mentionné à l'alinéa précédent.

Section IV : Aide provinciale au permis de conduire

ARTICLE 52 :

L'aide provinciale au permis de conduire a vocation à faciliter l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi en finançant forfaitairement la formation au permis dispensée par les établissements d'enseignement de la conduite agréés par la Nouvelle-Calédonie.

Le montant forfaitaire de cette aide est :

- calculé par rapport au permis et à la formation demandée (« code de la route » et/ou conduite) ;
- fixé au deux-tiers du tarif demandé par l'établissement d'enseignement de la conduite agréé, dans la limite de la somme équivalente au deux-tiers du tarif moyen pratiqué par lesdits établissements au cours de la dernière année écoulée.

Le bénéfice d'une aide pour la formation au « code de la route » n'engage pas la province Sud pour le financement d'une formation à la conduite.

ARTICLE 53 :

L'attribution de l'aide provinciale est conditionnée par la nécessité de disposer du permis de conduire dans le cadre de la recherche d'emploi et de réaliser un projet professionnel validé par le service de placement de la province Sud.

Sont prioritaires dans l'attribution de cette aide financière, les demandeurs d'emploi disposant d'une promesse d'embauche pour un contrat d'une durée minimale de six mois, conditionnée à l'obtention du permis de conduire.

ARTICLE 54 :

L'aide provinciale ne peut être accordée qu'aux personnes n'ayant fait l'objet d'aucun retrait du permis de conduire pour quelque infraction que ce soit. Elle ne peut être attribuée qu'une seule fois à la même personne.

Cette aide est versée par la province Sud aux établissements d'enseignement de la conduite agréés auprès desquels sont inscrites les personnes bénéficiaires de l'aide, sur présentation d'une facture.

Section V : Stage d'été ou « job d'été »

ARTICLE 55 :

Les stages d'été ou « job d'été » en milieu professionnel sont des stages rémunérés à destination des jeunes scolaires et étudiants sans emploi, âgés de 16 à 26 ans.

La condition de résidence fixée à l'article 3 s'applique :

- au bénéficiaire du stage, s'il est majeur ;
- à l'un de ses parents, s'il est mineur.

Ces stages ont pour objectif de permettre aux jeunes de découvrir le monde du travail, de bénéficier d'une première expérience et d'accéder à un emploi temporaire pendant les vacances scolaires.

ARTICLE 56 :

La durée du stage est comprise entre une semaine minimum, soit six jours consécutifs ouvrés et six semaines maximum, soit trente-six jours consécutifs ouvrés.

Au cours de cette période, le stagiaire exerce, selon l'horaire habituel de l'entreprise, une activité professionnelle relevant de celle pratiquée habituellement par l'entreprise et conforme à la réglementation et à la législation en vigueur et bénéficie :

- d'une indemnité minimale de 65% du SMG versée par l'entreprise ;
- d'une couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle » dont le coût est supporté par la province Sud.

ARTICLE 57 :

Tous les employeurs peuvent bénéficier de cette mesure à l'exclusion de ceux :

- qui ont fait l'objet d'une condamnation pour infraction à la réglementation ou à la législation du travail ;
- qui se sont vus retirer l'agrément en qualité de maître d'apprentissage ou l'habilitation pour des actions d'insertion ou de formation.

Le stage d'été ne peut concerner que les activités professionnelles à caractère saisonnier ou temporaire liées au remplacement d'un salarié en congé ou à un surcroît exceptionnel d'activité. Ces activités ne doivent pas présenter un caractère pénible ou dangereux pour la santé ou la sécurité des jeunes.

Section VI : Stage « VIVALDI »

ARTICLE 58 :

Le stage « VIVALDI » est un stage de fin de cursus d'une durée maximale de six mois à destination des étudiants en fin d'étude supérieure.

Il a pour objectif de faciliter l'accession à un stage professionnel en Nouvelle-Calédonie pour les étudiants en fin d'étude, de manière à ce qu'ils puissent disposer d'une expérience sur le marché de l'emploi en Nouvelle-Calédonie et à permettre aux entreprises de détecter des compétences en vue d'un futur recrutement.

ARTICLE 59 :

Pour bénéficier d'un stage « VIVALDI », l'étudiant doit être régulièrement inscrit dans un établissement public ou privé agréé d'enseignement supérieur, situé hors du territoire, pour une formation équivalente ou supérieure au BAC + 3.

Pendant la durée du stage, le stagiaire bénéficie :

- d'une indemnité mensuelle de stage d'un montant équivalent à la moitié du SMG brut à taux plein ;
- de titre-repas prépayé, personnel et nominatif, crédité d'un montant de 1 800 francs CFP par jour de stage ;
- de titre de transport en commun : le stagiaire peut bénéficier, s'il le demande, d'un titre de transport nominatif, personnel et rechargeable, crédité d'un montant équivalent à deux déplacements (trajet domicile-lieu de stage) par jour de stage ;
- d'une couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle ».

ARTICLE 60 :

L'indemnité, les coûts des titres et de la couverture sociale mentionnés à l'article 59 sont supportés par la province Sud.

Section VII : Stage « MOZART »

ARTICLE 61 :

Le stage « MOZART » est un stage d'une durée maximale de trois mois à destination des étudiants en étude supérieure.

Il a pour objectif de faciliter l'accès à un stage professionnel en Nouvelle-Calédonie pour tous les étudiants inscrits auprès d'un établissement public ou privé agréé d'enseignement supérieur en Nouvelle-Calédonie pour une formation équivalente ou supérieure au BAC + 3, de manière à ce qu'ils puissent disposer d'une première expérience dans leur domaine d'étude.

Pendant la durée du stage, l'étudiant bénéficie :

- de titre-repas prépayé, personnel et nominatif, crédité d'un montant de 1 800 francs CFP par jour de stage ;
- de titre de transport en commun : le stagiaire peut bénéficier, s'il le demande, d'un titre de transport nominatif, personnel et rechargeable, crédité d'un montant équivalent à deux déplacements (trajet domicile-lieu de stage) par jour de stage ;
- d'une couverture sociale « accident du travail et maladie professionnelle ».

ARTICLE 62 :

Les coûts des titres et de la couverture sociale mentionnés à l'article 61 sont supportés par la province Sud.

CHAPITRE IV : Dispositions finales

ARTICLE 63 :

La présidente de l'assemblée de la province Sud est habilitée à attribuer les aides et les indemnités définies par la présente délibération et à signer les arrêtés et conventions tripartites prévues par ladite délibération.

La direction en charge de l'emploi et du logement est chargée de l'application de la présente délibération et notamment du placement des demandeurs dans les entreprises, du contrôle de la réalité de l'emploi, de sa nature et de la présence du bénéficiaire.

ARTICLE 64 :

La province Sud peut confier par convention à une personne morale, la gestion administrative et financière de tout ou partie de ces aides apportées directement ou indirectement au public concerné.

ARTICLE 65 :

Aux articles 3 et 4 de la délibération modifiée n° 42-2004/APS du 10 décembre 2004 susvisée, les mots : « 12, 13, 14 et 21 » sont remplacés par les mots : « 12, 13 et 14 ».

ARTICLE 66 :

Au quatrième alinéa de l'article 5 de la délibération modifiée n° 42-2004/APS du 10 décembre 2004 susvisée, les mots : « 12, 13, 14, et 17 » sont remplacés par les mots : « 12, 13 et 14 ».

ARTICLE 67 :

Les dispositions de l'article 6 de la délibération modifiée n° 42-2004/APS du 10 décembre 2004 susvisée sont abrogées et remplacées comme suit :

« Il existe deux catégories de contrats prévus par le Programme Provincial d'Insertion Citoyenne :

- le Contrat Provincial de Solidarité ;
- le Contrat Provincial d'Intérêt Public. ».

ARTICLE 68 :

L'article 9 de la délibération modifiée n° 42-2004/APS du 10 décembre 2004 susvisée est modifié comme suit :

- l'alinéa 4 est abrogé ;
- à l'alinéa 5, les mots : « un Contrat Provincial d'Intérêt Public ou un contrat Provincial d'Accès à l'Entreprise Privée » sont remplacés par les mots : « un autre dispositif d'aide à l'emploi. ».

ARTICLE 69 :

Sont abrogées :

- les sous-sections III à VII de la section II et la section III de la délibération modifiée n° 42-2004/APS du 10 décembre 2004 susvisée ;
- la délibération modifiée n° 05-97/APS du 16 mai 1997 instituant des mesures destinées à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de la province Sud ;
- la délibération modifiée n° 39-2003/APS du 16 octobre 2003 instituant des mesures pour favoriser l'embauche et la formation professionnelle des demandeurs d'emploi de la province Sud.

ARTICLE 70 :

A compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération, demeurent régis par les dispositions de la délibération modifiée n° 42-2004/APS du 10 décembre 2004 susvisée :

- 1) les contrats provinciaux d'accès à l'entreprise privée et les conventions de stage d'évaluation en milieu de travail qui ont été signés par l'ensemble des parties avant l'entrée en vigueur de la présente délibération;
- 2) les aides provinciales au permis de conduire et aux frais de garderie ainsi que les aides à l'emploi du premier salarié dans les très petites entreprises qui ont été accordées avant l'entrée en vigueur de la présente délibération ;
- 3) les demandes relatives aux aides mentionnées au 2) qui ont été déposées avant l'entrée en vigueur de la présente délibération.

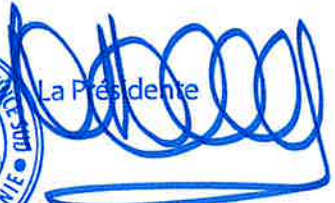
ARTICLE 71 :

A compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération, demeurent régis par les dispositions de la délibération modifiée n° 39-2003/APS du 16 octobre 2003 instituant des mesures pour favoriser l'embauche et la formation professionnelle des demandeurs d'emploi de la province Sud :


- 1) les mesures d'aide à l'emploi qui ont été accordées avant l'entrée en vigueur de la présente délibération ;
- 2) les conventions de stage qui ont été signées par l'ensemble des parties avant l'entrée en vigueur de la présente délibération.

ARTICLE 72 :

La présente délibération sera transmise à Monsieur le commissaire délégué de la République par intérim et publiée au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.



La Présidente
Sonia BACKES

The seal of the Province of New Caledonia is circular. It features a central emblem with a bird and a tree. The text "ASSEMBLEE DE LA PROVINCE" is written along the top inner edge, and "NOUVELLE-CALÉDONIE" along the bottom inner edge. The year "1988" is visible at the bottom of the inner circle.