

N° 80-2012

ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le 11 SEP. 2012

RAPPORT

**SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS EN MATIÈRE D'AIDES
À L'EMPLOI,**

présenté par M. Fernand ROOMATAAROA et M^{me} Joëlle FRÉBAULT,

*Représentants à l'assemblée de la Polynésie française,
Rapporteurs du projet de loi du pays.*

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 4203/PR du 14 août 2012, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi du pays portant diverses dispositions en matière d'aides à l'emploi.

Les dispositifs mis en œuvre par le Service de l'emploi de la formation et de l'insertion professionnelle ont été en quasi totalité réformés en 2005 et 2006 (« Contrat Emploi Durable », « Convention Pour l'Insertion par l'Activité », « Incitation Fiscale pour l'Emploi Durable », « Insertion par la Création ou la Reprise d'Activité »), puis complétés en 2009 et 2010 (« Contrat Relance Emploi », « Incitation au Maintien de l'Emploi », « Chèque service aux particuliers »).

Aujourd'hui, afin d'en améliorer l'efficacité et de limiter autant que possible les effets d'aubaine, il est proposé d'y apporter des correctifs.

L'article LP 1 du projet concerne des modifications des articles du code du travail relatifs à la Convention pour l'insertion par l'activité (CPIA).

À l'article LP 1-1°) du projet, alors qu'une convention CPIA peut en principe être renouvelée une fois par voie d'avenant, il est proposé, par exception à ce principe, d'empêcher à une personne de bénéficier de plus d'une convention CPIA au sein d'une même commune.

Il est proposé en outre que, dans le secteur agricole, une convention CPIA puisse être renouvelée deux fois avec le même organisme d'accueil.

L'article LP 1-2°) du projet introduit la possibilité de greffer une formation durant la période en CPIA. Compte tenu des moyens mis en œuvre pour dispenser une formation, il convient que la participation soit obligatoire.

L'article LP 1-3°) propose de mettre un terme à des situations anormales fréquemment constatées par le SEFI. Il est ainsi prévu que, durant le congé de maternité, la convention CPIA soit suspendue et prolongée de 16 semaines par voie d'avenant.

Par ailleurs, il est proposé de prévoir la suspension de l'indemnisation des stagiaires CPIA exerçant dans le milieu scolaire, lors des congés scolaires supérieurs à une semaine.

L'article LP 2 concerne le Stage d'insertion en entreprise (SIE).

L'article LP 2-1°) vise à corriger une erreur de codification qui a fait disparaître la durée du stage en nombre de mois.

L'article LP 2-2°) vise à plus d'équité en faisant bénéficier les stagiaires SIE du même régime que les stagiaires de la formation professionnelle, ce dernier régime permettant de prendre en compte l'âge du stagiaire et sa situation familiale pour la détermination de l'indemnisation.

Pour mémoire, lors d'une formation professionnelle financée par le SEFI, le demandeur d'emploi perçoit une indemnité brute dont le montant est le suivant :

- 18/25 ans : 70 000 F CFP ;
- 26 et plus : 82 000 F CFP.

À partir de 18 ans, le stagiaire perçoit un complément de 8 000 F CFP pour enfant(s) à charge (quel que soit le nombre d'enfant).

L'article LP 3 concerne la Convention de relance de l'emploi (CRE).

L'article LP 3-1°) vise à limiter l'effet d'aubaine possible et à orienter davantage le dispositif CRE vers les demandeurs d'emploi en difficulté, en exigeant une période d'inactivité d'au moins deux mois.

L'article LP 3-2°) corrige une erreur apparue lors de la codification, un « *et* » ayant été introduit après le mot « *versement* ».

L'article LP 4 concerne le Contrat pour l'emploi durable (CED).

L'article LP 4-1°) vise également à limiter l'effet d'aubaine possible et à orienter davantage le dispositif CED vers les demandeurs d'emploi en difficulté, en exigeant une période d'inactivité d'au moins deux mois. Il est donc prévu de remplacer la situation de recherche d'emploi « *depuis au moins deux mois* » par une situation de non emploi depuis au moins deux mois et de recherche active d'emploi.

L'article LP 4-2°) vise à assimiler les personnes issues d'un stage de formation ou d'insertion à des personnes sans emploi, pour la mesure CED, et non plus, comme actuellement, à des personnes en recherche d'emploi depuis au moins deux mois.

L'article LP 4-3°) vise à stimuler la création du premier emploi salarié dans les petites entreprises, en proposant le doublement de l'aide financière dans les deux cas suivants :

- entreprise créée depuis plus de 12 mois à la date d'effet du contrat de travail ;
- entreprise n'ayant plus de salariés depuis 24 mois à la date d'effet du contrat de travail.

Afin d'éviter un trop grand effet d'aubaine et la régularisation de situations de travail non déclaré, il est proposé que le doublement de l'aide financière ne puisse concerner l'embauche d'un enfant, d'un conjoint (mariage ou concubinage), d'un frère, d'une sœur ou un des parents du chef d'entreprise.

L'article LP 5 concerne la mesure d'Insertion par la création ou la reprise d'Activité (ICRA).

La mesure ICRA est une mesure orientée vers les demandeurs d'emploi en difficulté, sans grande qualification mais qui disposent néanmoins d'un savoir-faire pouvant être valorisé. C'est pourquoi, dès l'origine, les professions libérales ont été écartées des projets qui pouvaient être soutenus par l'ICRA.

Concernant *l'article LP 5-1°)*, dans la pratique, il est apparu qu'il convenait d'écarter également les professions dites « assimilées », à savoir des activités exercées par des personnes qui pratiquent, en toute indépendance, une science ou un art, et dont l'activité intellectuelle joue le principal rôle (*ex : consultant, formateur, concepteur de logiciel, etc.*). En effet, ces personnes disposent de qualifications élevées et n'appartiennent pas au public prioritaire visé par la mesure ICRA.

L'article LP 5-2°) vise à tenir compte de la réforme de la carte agricole, qui va entraîner la disparition des cartes provisoires. Il est donc proposé de remplacer la justification d'une carte provisoire par une attestation de démarrage d'activité établie par l'organisme référent pour les secteurs de l'agriculture et de la pêche.

Ce dernier document permettra au SEFI d'opérer le premier versement de l'aide.

L'article LP 5-3°) tend à une meilleure prise en compte de la maternité intervenant durant une convention ICRA.

Désormais, durant le congé maternité, la convention ICRA sera suspendue et prolongée de 16 semaines par voie d'avenant.

L'article LP 5-4°) constitue une amélioration sensible du dispositif.

Actuellement, avec l'ICRA, le créateur d'entreprise bénéficie d'une formation en gestion et comptabilité, d'un accompagnement mensuel par un tuteur, d'une aide mensuelle de 90 000 F CFP et, au terme de la convention, d'une prime forfaitaire de transition de 200 000 F CFP si l'entreprise est viable.

L'expérience révèle que :

- cette prime de transition était souvent utilisée pour compléter le matériel qui aurait été nécessaire dès le départ de l'activité ;
- les porteurs de projet ont toujours des difficultés de financement pour démarrer leur activité ;
- un montant forfaitaire de 200 000 F CFP n'était pas toujours nécessaire ;
- la gestion de cette prime de transition est très fastidieuse pour l'administration, dans la mesure où les entreprises, une fois la période ICRA terminée, ne se sentent pas obligées de justifier l'utilisation de la prime malgré une réglementation claire et les nombreux rappels. Cette situation a conduit le SEFI à établir des ordres de reversement sources de contentieux.

Par conséquent, il est proposé de remplacer cette prime de transition forfaitaire (*versée après la période en ICRA*) par une prime de démarrage correspondant aux besoins réels et versée dans les premiers mois d'activité. Le montant de la prime sera plafonné à deux fois le SMIG.

Cette prime sera destinée à l'acquisition du matériel nécessaire au démarrage de l'activité aidée et devra être justifiée dans des conditions prévues à l'article LP 5-5°).

L'article LP 6 concerne les dispositions du code du travail relatives aux travailleurs étrangers.

L'article LP 6-1°) vient préciser la situation de « *visite d'un fournisseur à son client* » afin d'éviter toute ambiguïté. Il est proposé que la visite concerne exclusivement les entreprises (*industrielles, commerciales ou artisanales*) et qu'elle ne donne pas lieu à un travail ou à une prestation de service. Dans le cas contraire, il n'y aurait donc pas dispense d'autorisation de travail.

L'article LP 6-2°) vise à compléter la liste des salariés étrangers dispensés d'une autorisation de travail pour des séjours de moins de trois mois. Il s'agit d'ajouter sur cette liste les salariés étrangers venant en Polynésie pour assurer la promotion touristique (*journalistes, représentants de tour operator, d'agence de voyages, etc.*), pour faire des reportages audiovisuels, des films, des documentaires, des séances de photographies, ou venant accompagner des célébrités.

Il s'agit, dans la plupart des cas, de personnes venant à l'initiative du GIE Tahiti Tourisme. Actuellement, les autorisations de travail peuvent être d'un an renouvelables, de 6 mois dans le cas de travailleurs envoyés par des employeurs établis hors du territoire pour des missions temporaires, ou de 5 ans renouvelables pour les personnes établies durablement en Polynésie française.

L'article LP 6-3°) propose que l'autorisation de travail d'un an renouvelable soit remplacée par une autorisation « *délivrée pour une durée maximale d'un an renouvelable* ». Il sera ainsi possible de faire correspondre parfaitement la durée de l'autorisation de travail avec la durée du contrat à durée déterminée de l'étranger. Ainsi, si un employeur sollicite une autorisation de travail pour faire venir un étranger avec un CDD de 9 mois, une autorisation de travail pour 9 mois lui sera accordée.

L'article LP 6-4°) prévoit d'ajouter un critère supplémentaire pour apprécier la demande d'autorisation de travail. En complément de la situation de l'emploi, de la régularité de l'employeur vis-à-vis de la réglementation relative au travail et à la protection sociale, et des conditions d'emploi et de rémunération de l'étranger, il est proposé de tenir compte également de la situation familiale de celui-ci en Polynésie française.

L'article LP 6-5°) tend à corriger une erreur de codification, le terme « *assermentés* » ayant été ajouté au texte d'origine sans consultation du service concerné.

L'article LP 7 prévoit que l'ensemble des mesures prévues aux articles LP 1 à LP 5 s'appliqueront aux conventions conclus postérieurement à leur entrée en vigueur.

L'article LP 8 propose d'introduire un nouveau dispositif d'insertion professionnelle intitulé « Stage Expérience Professionnelle » (SEP) en faveur des jeunes de 16 à 26 ans, qualifiés, ayant terminé leur formation et sans emploi.

En 2011, 5 227 personnes se sont présentées pour la première fois au SEFI (*primo demandeurs*). Sur ces 5 227 personnes, 3 244 ont moins de 25 ans et 60 % n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle.

Sur les 3 244 personnes de moins de 25 ans, 1 897 ont un diplôme supérieur ou égal au niveau V (*supérieur ou égal au CAP*) et sont sans expérience, dont 1 568 personnes titulaires d'un CAP ou d'un BAC (83 %) - *les 329 personnes restantes étant titulaires d'un diplôme de niveau supérieur au BAC* -. Ces personnes titulaires d'un CAP ou d'un BAC sont fréquemment écartées des dispositifs actuels (*CPIA, SIE*) dont le cœur de cible est le demandeur d'emploi sans diplôme et éloigné de l'emploi.

Pour ces jeunes qualifiés, l'absence d'expérience professionnelle est un véritable frein pour accéder au premier emploi, surtout en période de forte tension du marché du travail puisqu'elles se trouvent en concurrence avec d'autres demandeurs d'emploi plus expérimentés.

Par conséquent, il est proposé de faciliter et d'organiser ces stages en entreprise permettant d'acquérir cette première expérience professionnelle.

Le SEP sera accessible, quel que soit le niveau de qualification, à condition que le candidat soit sans expérience professionnelle significative et sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois.

Le stage proposé devra présenter un intérêt pédagogique pour le stagiaire, être en rapport avec son niveau et domaine de formation, et permettre la découverte de l'entreprise.

Les organismes d'accueil pouvant recevoir un stagiaire SEP seront les personnes physiques ou morales de droit privé ayant au moins un salarié à plein temps.

Afin de limiter l'effet d'aubaine et la multiplication des stages au sein d'une même entreprise, plusieurs dispositions sont prévues :

- un organisme d'accueil ne pourra solliciter un « Stage d'insertion en entreprise » (SIE) ou une « convention pour l'insertion par l'activité » (CPIA) pour une personne ayant déjà bénéficié d'un stage SEP au sein de cet organisme ;
- le nombre maximum de SEP qui pourra être attribué par an et par organisme d'accueil sera limité par arrêté pris en conseil des ministres. La règle fixée sera fonction des effectifs de l'organisme d'accueil ;
- les entreprises bénéficiant du dispositif de réduction du temps de travail « Incitation au maintien de l'emploi » ne pourront bénéficier du SEP.

Le SEP donnera lieu à la conclusion d'une convention tripartite entre l'organisme d'accueil, le stagiaire et le Pays.

Concernant la durée du stage, lors des travaux en commission législative, il a été décidé de la fixer à quatre mois au lieu de trois. Le stage ne pourra pas être renouvelé au sein d'un même organisme d'accueil. La durée hebdomadaire de l'activité sera fixée par arrêté pris en conseil des ministres. Elle ne pourra dépasser la durée légale du travail (*elle devrait se situer entre 30 et 39 heures*).

Durant la convention SEP, l'organisme d'accueil pourra mettre en place une formation au bénéfice du stagiaire. Cette formation, qui devra être en relation avec le poste de travail du stagiaire et être dispensée par un organisme de formation à jour de sa déclaration d'existence, sera à la charge de l'employeur.

Afin d'inciter à l'embauche du stagiaire, toute embauche de ce dernier à durée indéterminée dans les deux mois suivant la fin du stage SEP ouvrira la possibilité à l'entreprise de conclure une convention SEP en supplément du nombre maximum de SEP dont elle pourra bénéficier par an.

Il est prévu le versement d'une indemnité de stage. Cette dernière sera fixée en conseil des ministres et ne pourra être supérieure à 40 % du SMIG. Toute activité effectuée au-delà de la durée horaire fixée par le cadre réglementaire sera interdite et, en conséquence, ne pourra donner lieu à indemnisation.

Pendant la durée de la convention, l'organisme d'accueil sera responsable de l'encadrement du stagiaire et de ses conditions d'activité, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, telles qu'elles sont définies par la réglementation en vigueur. À ce titre, l'organisme d'accueil désignera un tuteur chargé d'encadrer le stagiaire et de veiller au respect des termes de la convention.

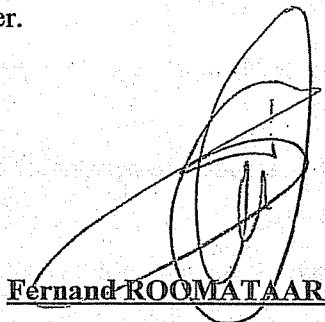
La convention pourra être résiliée par le service en charge de l'emploi en cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'organisme d'accueil ou le stagiaire. Tout organisme d'accueil qui prendra des dispositions contraires à la bonne application du dispositif pourra être exclu du bénéfice des aides du Pays pendant une année.

Il est envisagé de faire environ 300 à 400 SEP par an. Cette mesure sera financée par redéploiement des crédits affectés aux actions en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle et gérée par le Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles.

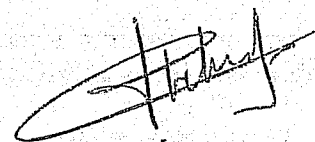
* * * * *

Tel est donc l'objet du projet de loi du pays ci-joint, que les rapporteurs proposent à leurs collègues de l'assemblée de la Polynésie française, au nom de la commission de l'emploi et de la fonction publique, d'adopter.

LES RAPPORTEURS



Fernand ROOMATAAROA



Joëlle FRÉBAULT

TABLEAU COMPARATIF

Projet de loi du pays portant diverses dispositions en matière d'aides à l'emploi
(Lettre n° 4203/PR du 14 août 2012)

CODE DU TRAVAIL	
DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
<u>Partie V : L'EMPLOI</u>	<u>Partie V : L'EMPLOI</u>
<u>Livre II : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI</u>	<u>Livre II : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI</u>
<u>Titre II : AIDES À L'EMPLOI ET À L'INSERTION PROFESSIONNELLE</u>	<u>Titre II : AIDES À L'EMPLOI ET À L'INSERTION PROFESSIONNELLE</u>
<u>Chapitre I : LA CONVENTION POUR L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ (CPIA)</u>	<u>Chapitre I : LA CONVENTION POUR L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ (CPIA)</u>
<u>Section 3 : Les mécanismes de la convention pour l'insertion par l'activité</u>	<u>Section 3 : Les mécanismes de la convention pour l'insertion par l'activité</u>
<u>Sous-section 2 : La convention tripartite</u>	<u>Sous-section 2 : La convention tripartite</u>
<u>Article Lp. 5221-12</u> La convention peut être renouvelée une fois <i>par voie d'avenant</i>.	<u>Article Lp. 5221-12</u> La convention peut être renouvelée une fois <i>avec le même organisme d'accueil et le même stagiaire</i>. <i>Par exception à l'alinéa premier du présent article, une même personne ne peut bénéficier de plus d'une convention au sein d'une même commune.</i> <i>Par exception à l'alinéa premier du présent article, dans le secteur agricole, la convention peut être renouvelée deux fois avec le même organisme d'accueil et le même stagiaire</i>
<u>Article Lp. 5221-15</u> Pendant la durée de la convention, l'organisme d'accueil est responsable de l'encadrement du bénéficiaire et de ses conditions d'activité, notamment en matière de santé et de sécurité définies par la partie 4 du présent code. À ce titre, l'organisme d'accueil désigne un tuteur chargé de veiller au respect des termes de la convention.	<u>Article Lp. 5221-15</u> Pendant la durée de la convention, l'organisme d'accueil est responsable de l'encadrement du bénéficiaire et de ses conditions d'activité, notamment en matière de santé et de sécurité définies par la partie 4 du présent code. À ce titre, l'organisme d'accueil désigne un tuteur chargé de veiller au respect des termes de la convention. <i>Des sessions d'accompagnement ou de formation peuvent être dispensées pendant tout ou partie de la durée de la convention. Lorsque ces sessions sont mises en œuvre, la participation est obligatoire.</i>

<u>Sous-section 4 : L'indemnité</u>	<u>Sous-section 4 : L'indemnité</u>
<u>Article Lp. 5221-19</u> En cas d'absence, de maladie médicalement constatée ou de congé pour maternité, le bénéficiaire a droit au maintien du versement de l'indemnité mensuelle jusqu'au terme de la convention.	<u>Article Lp. 5221-19</u> En cas d'absence pour maladie médicalement constatée ou d'arrêt lié à la maternité, le bénéficiaire a droit au maintien du versement de l'indemnité mensuelle jusqu'au terme de la convention. Durant le congé de maternité, la convention CPIA est suspendue et prolongée de 16 semaines par voie d'avenant. Le versement de l'indemnité aux stagiaires en milieu scolaire est suspendu durant les congés scolaires supérieurs à une semaine.
<u>Chapitre II : LE STAGE D'INSERTION EN ENTREPRISE (SIE)</u>	<u>Chapitre II : LE STAGE D'INSERTION EN ENTREPRISE (SIE)</u>
<u>Section 1 : Dispositions générales</u>	<u>Section 1 : Dispositions générales</u>
<u>Article Lp. 5222-2</u> La durée hebdomadaire d'activité en entreprise est fixée par un arrêté pris en conseil des ministres.	<u>Article Lp. 5222-2</u> La durée du stage et la durée hebdomadaire d'activité sont fixées par un arrêté pris en conseil des ministres.
<u>Section 6 : Indemnité</u>	<u>Section 6 : Indemnité</u>
<u>Article Lp. 5222-11</u> Le stagiaire perçoit chaque mois une indemnité forfaitaire fixée par arrêté pris en conseil des ministres, en fonction des variations de l'indice des prix de détail à la consommation familiale.	<u>Article Lp. 5222-11</u> Le stagiaire est indemnisé dans des conditions identiques à celles des stagiaires de la formation professionnelle prévues à l'article A. 6332-3.
<u>Chapitre III : CONVENTION DE RELANCE DE L'EMPLOI (CRE)</u>	<u>Chapitre III : CONVENTION DE RELANCE DE L'EMPLOI (CRE)</u>
<u>Article Lp. 5223-2</u> La CRE est conclue pour l'embauche d'une personne sans emploi.	<u>Article Lp. 5223-2</u> La CRE est conclue pour l'embauche d'une personne sans emploi en Polynésie française depuis au moins deux mois avant la date d'effet du contrat de travail et en recherche active d'emploi.
<u>Article Lp. 5223-9</u> L'employeur et la Polynésie française déterminent, par convention, leurs engagements respectifs et les modalités pratiques du versement et de l'aide financière.	<u>Article Lp. 5223-9</u> L'employeur et la Polynésie française déterminent, par convention, leurs engagements respectifs et les modalités pratiques du versement de l'aide financière.
<u>Chapitre IV : LE CONTRAT POUR L'EMPLOI DURABLE (CED)</u>	<u>Chapitre IV : LE CONTRAT POUR L'EMPLOI DURABLE (CED)</u>
<u>Section 2 : Les bénéficiaires</u>	<u>Section 2 : Les bénéficiaires</u>
<u>Article Lp. 5224-3</u> Le CED est conclu pour l'embauche de demandeurs d'emploi, âgés de dix-huit à cinquante-cinq ans qui recherchent un emploi depuis au moins deux mois en Polynésie française.	<u>Article Lp. 5224-3</u> Le CED est conclu 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 deux mois avant la date d'effet du contrat de travail et en recherche active d'emploi.

Article Lp. 5224-4 Pour l'application du présent chapitre, 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 <i>en recherche d'un emploi depuis au moins deux mois</i>.	Article Lp. 5224-4 Pour l'application du présent chapitre, 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 <i>sans emploi</i>.
Section 3 : Les mécanismes du contrat pour l'emploi durable Sous-section 3 : L'aide financière	Section 3 : Les mécanismes du contrat pour l'emploi durable Sous-section 3 : L'aide financière
Article Lp. 5224-12 Pour chaque C.E.D, l'employeur bénéficie, durant deux ans, d'une aide financière versée trimestriellement au prorata du temps de travail du salarié concerné. Elle est maintenue durant les périodes d'arrêt de travail ou les congés de maternité du salarié concerné. Le montant de cette aide pour un temps plein est fixé par arrêté pris en conseil des ministres.	Article Lp. 5224-12 Pour chaque CED, l'employeur bénéficie, durant deux ans, d'une aide financière versée trimestriellement au prorata du temps de travail du salarié concerné. <i>Le montant de cette aide est doublé lorsqu'il s'agit de l'embauche du premier salarié dans les cas suivants :</i> – entreprise créée depuis plus de 12 mois à la date d'effet du contrat de travail ; – entreprise n'ayant plus de salariés depuis 24 mois à la date d'effet du contrat de travail. <i>Le doublement de l'aide financière ne peut concerner l'embauche d'un enfant, d'un conjoint (mariage ou concubinage), d'un frère, d'une sœur ou un des parents du chef d'entreprise.</i> Elle est maintenue durant les périodes d'arrêt de travail ou les congés de maternité du salarié concerné. Le montant de cette aide pour un temps plein est fixé par arrêté pris en conseil des ministres.
	<u>Chapitre VI : LE STAGE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE</u> <u>Section 1 : Objet</u> Article Lp. 5226-1 <i>Il est institué une mesure d'insertion professionnelle intitulée « Stage Expérience Professionnelle », ci-après dénommée SEP, en faveur des personnes qualifiées ayant terminé leur formation et sans emploi, ouvrant droit à une indemnité versée au stagiaire, en contrepartie d'une activité pour un volume horaire déterminé.</i> Article Lp. 5226-2 <i>L'activité exercée dans le cadre du dispositif SEP doit présenter un intérêt pédagogique pour le stagiaire, être en rapport avec son niveau et domaine de formation et permettre la découverte de l'entreprise.</i>

Section 2 : Public éligible et organisme d'accueil

Sous-section 1 : Public éligible

Article Lp. 5226-3

Le dispositif SEP peut être mis en œuvre au profit d'une personne âgée de plus de 16 ans et de moins de 26 ans à la date de démarrage du stage, quel que soit son niveau de qualification. Le candidat à un SEP doit être sans expérience professionnelle significative et sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois.

Article Lp. 5226-4

Le dispositif SEP ne peut concerner un stage obligatoire intervenant dans le cadre d'un cursus de l'enseignement secondaire ou supérieur.

Article Lp. 5226-5

Une même personne ne peut être stagiaire SEP plus de deux fois. Un délai de trois mois doit séparer deux SEP pour un même stagiaire.

Article Lp. 5226-6

Le stagiaire SEP est tenu au secret professionnel. Il doit se conformer, pendant la durée de son stage, aux usages et règlements de l'entreprise y compris en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et les horaires de travail.

Article Lp. 5226-7

La personne sans emploi devenant stagiaire SEP est affiliée à la Caisse de prévoyance sociale dans des conditions identiques à celles appliquées aux élèves de l'enseignement technique et aux stagiaires de la formation professionnelle.

Sous-section 2 : Organisme d'accueil

Article Lp. 5226-8

Les organismes d'accueil qui peuvent conclure un SEP sont les personnes physiques ou morales de droit privé ayant au moins un salarié à plein temps.

Article Lp. 5226-9

Pour conclure un SEP l'organisme d'accueil doit justifier qu'il est à jour du versement de ses cotisations à la Caisse de prévoyance sociale.

Article Lp. 5226-10

L'organisme d'accueil ayant procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze mois précédant la demande d'accueil est exclue du présent dispositif. S'il apparaît que la mesure a été précédée d'un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par la Polynésie française. Dans ce cas l'organisme d'accueil peut être exclu pendant au moins une année du bénéfice des aides mises en œuvre par le service en charge de l'emploi.

Article Lp. 5226-11

Les entreprises bénéficiant du dispositif « Incitation au Maintien de l'Emploi » ne peuvent conclure une convention SEP.

Article Lp. 5226-12

Un organisme d'accueil ne peut solliciter un « stage d'insertion en entreprise » (SIE) ou une « convention pour l'insertion par l'activité » (CPIA) pour une personne ayant déjà bénéficié d'un stage SEP au sein de cet organisme.

Article Lp. 5226-13

Le conseil des ministres détermine le nombre maximum de SEP qui peut être attribué par an et par organisme d'accueil. Il y procède en fonction des effectifs salariés de l'organisme d'accueil.

Section 3 : Mécanisme du stage expérience professionnelle

Sous-section 1 : La convention tripartite

Article Lp. 5226-14

La mise en œuvre de cette mesure d'insertion donne lieu à la passation d'une convention tripartite entre l'organisme d'accueil, le stagiaire et la Polynésie française.

Article Lp. 5226-15

Cette convention est établie pour une durée de quatre mois. Elle ne peut être renouvelée au sein d'un même organisme d'accueil.

Article Lp. 5226-16

La conclusion des conventions est effectuée dans la limite des crédits votés.

Sous-section 2 : Modalités d'exécution de la convention

Article Lp. 5226-17

La durée hebdomadaire de l'activité est fixée par arrêté pris en conseil des ministres. Elle ne peut dépasser la durée légale du travail.

Article Lp. 5226-18

Pendant la durée de la convention, l'organisme d'accueil est responsable de l'encadrement du stagiaire et de ses conditions d'activité, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, telles qu'elles sont définies par la réglementation en vigueur. À ce titre, l'organisme d'accueil désigne un tuteur chargé d'encadrer le stagiaire et de veiller au respect des termes de la convention.

Article Lp. 5226-19

Durant la convention SEP l'organisme d'accueil peut mettre en place une formation au bénéfice du stagiaire. Cette formation, qui doit être en relation avec le poste de travail du stagiaire et être dispensée par un organisme de formation à jour de sa déclaration d'existence, est à la charge de l'employeur.

Article Lp. 5226-20

Toute embauche du stagiaire à durée indéterminée dans les deux mois suivant la fin du stage SEP ouvre la possibilité à l'entreprise de pouvoir conclure une convention SEP en supplément du nombre maximum de SEP dont elle peut bénéficier par an.

Article Lp. 5226-21

Avant la fin du stage l'organisme d'accueil adresse au service en charge de l'emploi une grille d'évaluation et de suivi du stagiaire. À l'issue du stage, le service en charge de l'emploi délivre au stagiaire une attestation indiquant la nature et la durée du stage.

Article Lp. 5226-22

La convention peut être résiliée par le service en charge de l'emploi en cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'organisme d'accueil ou le stagiaire. Tout organisme d'accueil qui prend des dispositions contraires à la bonne application du dispositif peut être exclu du bénéfice des aides de la Polynésie française pendant une année.

Article Lp. 5226-23

Le service en charge de l'emploi peut résilier la convention dans les cas suivants:

1. Défaut de production par l'organisme d'accueil du compte rendu d'activité dans les 10 jours du mois échu ;
2. Non-respect par l'organisme d'accueil ou le bénéficiaire de leurs obligations réglementaires ou conventionnelles respectives ;
3. Absence non justifiée médicalement du bénéficiaire pendant plus de quinze jours consécutifs.

Article Lp. 5226-24

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

Sous-section 3 : L'indemnité

Article Lp. 5226-25

Le montant brut de l'indemnité versée par la Polynésie française au stagiaire est fixé par arrêté pris en conseil des ministres et ne peut être supérieur à 40 % du SMIG mensuel.

Article Lp. 5226-26

Toute activité effectuée au-delà de la durée horaire fixée par le cadre réglementaire est interdite et, en conséquence, ne donne pas lieu à indemnisation.

Article Lp. 5226-27

En cas d'absence pour maladie médicalement constatée ou d'arrêt lié à la maternité, le bénéficiaire a droit au maintien du versement de l'indemnité mensuelle. En cas d'arrêt de plus de 15 jours, la convention est résiliée.

Titre III : AIDE À LA CRÉATION D'ENTREPRISE Chapitre unique : L'INSERTION PAR LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ACTIVITÉ (ICRA)	Titre III : AIDE À LA CRÉATION D'ENTREPRISE Chapitre unique : L'INSERTION PAR LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ACTIVITÉ (ICRA)
Section 1 : Dispositions générales	Section 1 : Dispositions générales
Article Lp. 5231-4 L'ICRA peut soutenir la création ou la reprise d'une entreprise dans tous les secteurs d'activité à l'exclusion des professions libérales.	Article Lp. 5231-4 L'ICRA peut soutenir la création ou la reprise d'une entreprise dans tous les secteurs d'activité à l'exclusion des professions libérales <i>ou assimilées</i>.
Section 6 : Aides et primes	Section 6 : Aides et primes
Article Lp. 5231-17 Le premier versement de l'aide mensuelle ne peut intervenir qu'après que le demandeur ait justifié de son inscription au répertoire territorial des entreprises (N° TAHITI) <i>ou de sa carte professionnelle</i>.	Article Lp. 5231-17 Le premier versement de l'aide mensuelle ne peut intervenir qu'après que le demandeur ait justifié de son inscription au répertoire territorial des entreprises (n° TAHITI) <i>et d'une attestation de démarrage d'activité établie par l'organisme référent pour les secteurs de l'agriculture et de la pêche</i>.
Article Lp. 5231-18 En cas <i>de suspension d'activité</i> pour maladie <i>ou accident</i> médicalement constaté ou maternité, le bénéficiaire a droit au maintien du versement de <i>l'aide</i> mensuelle.	Article Lp. 5231-18 En cas <i>d'absence</i> pour maladie médicalement constatée ou <i>d'arrêt lié à la maternité</i>, le bénéficiaire a droit au maintien du versement de <i>l'indemnité</i> mensuelle <i>jusqu'au terme de la convention</i>. <i>Durant le congé de maternité, la convention ICRA est suspendue et prolongée de 16 semaines par voie d'avenant</i>.
Article Lp. 5231-19 <i>Lorsqu'une entreprise est encore en activité au terme des 12 mois, une prime dite de transition peut lui être versée après avis de l'organisme référent et de l'organisme de formation chargé des actions de conseil, sur sa viabilité.</i> Le montant de <i>la</i> prime et les justificatifs à fournir sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres.	Article Lp. 5231-19 <i>En complément de l'aide financière mensuelle, le bénéficiaire peut obtenir le versement d'une prime de démarrage dont le montant ne peut excéder deux fois le SMIG mensuel. Cette prime est destinée à permettre l'acquisition du matériel nécessaire au démarrage de l'activité aidée.</i> Le montant de <i>cette</i> prime, <i>les conditions de versement</i> et les justificatifs à fournir sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres.
Section 7 : Sanctions et résiliations	Section 7 : Sanctions et résiliations
Article Lp. 5231-24 Dans les trois mois qui suivent la date du versement de la prime <i>de transition</i>, l'entreprise bénéficiaire <i>en justifie</i> l'utilisation en adressant les justificatifs <i>de</i> dépenses au service en charge de l'emploi. À défaut de production des justificatifs <i>prévus à l'article Lp. 5231-19</i> ou dans le cas où la prime de <i>transition</i> reçoit une destination n'entrant pas dans le cadre du projet aidé, le remboursement total ou partiel de la prime de <i>transition</i> peut être exigé. Un ordre de reversement est établi par le service en charge de l'emploi.	Article Lp. 5231-24 Dans les trois mois qui suivent la date du versement de la prime <i>de démarrage</i>, l'entreprise bénéficiaire <i>doit en justifier</i> l'utilisation en adressant les justificatifs <i>des</i> dépenses au service en charge de l'emploi. À défaut de production des justificatifs ou dans le cas où la prime de <i>démarrage</i> reçoit une destination n'entrant pas dans le cadre du projet aidé, le remboursement total ou partiel de la prime de <i>démarrage</i> est exigé.

Livre III : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS Titre II : LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS	Livre III : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS Titre II : LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS
Chapitre I : AUTORISATION DE TRAVAIL Section 1 : Dispositions générales	Chapitre I : AUTORISATION DE TRAVAIL Section 1 : Dispositions générales
Article Lp. 5321-2 Pour exercer une activité salariée en Polynésie française, le ressortissant étranger doit avoir préalablement obtenu une autorisation de travail. Ne sont pas soumis à autorisation les salariés, ressortissants étrangers, venant en Polynésie française pour une durée inférieure à trois mois dans les cas suivants : 1. démarchage et prospection commerciale ; 2. visite d'un fournisseur à son client ; 3. visite d'un associé ; 4. participation à la réunion des organes de direction ou de gestion d'une entreprise locale, conseil d'administration, assemblée d'actionnaires ; 5. participation à des manifestations artistiques ou sportives ; 6. participation à une conférence. 7. les interventions de dépannage permettant à une entreprise de reprendre ou de poursuivre son activité, notamment pour lever l'indisponibilité d'une chaîne de production ou d'un équipement.	Article Lp. 5321-2 Pour exercer une activité salariée en Polynésie française, le ressortissant étranger doit avoir préalablement obtenu une autorisation de travail. Ne sont pas soumis à autorisation les salariés, ressortissants étrangers, venant en Polynésie française pour une durée inférieure à trois mois dans les cas suivants : 1. démarchage et prospection commerciale ; 2. <i>visite d'un fournisseur à une entreprise industrielle, commerciale ou artisanale, à l'exclusion de toute forme de travaux ou de prestations de service ;</i> 3. visite d'un associé ; 4. participation à la réunion des organes de direction ou de gestion d'une entreprise locale, conseil d'administration, assemblée d'actionnaires ; 5. participation à des manifestations artistiques ou sportives ; 6. participation à une conférence. 7. les interventions de dépannage permettant à une entreprise de reprendre ou de poursuivre son activité, notamment pour lever l'indisponibilité d'une chaîne de production ou d'un équipement. 8. <i>Voyages de presse : salariés invités à venir découvrir la Polynésie française ou couvrant un événement local (notamment journalistes, photographes, membres de l'équipe de télévision, salariés d'une société de production, preneurs de son, caméramans, producteurs, réalisateurs, assistants de production).</i> <i>Voyages de familiarisation, voyages de stimulation (« incentive »), voyages de récompense : salariés d'un agent de voyages, tour opérateur, directeurs de produits, salariés d'une société spécialisée « voyage incentive ».</i> <i>Invitation d'une célébrité (sport, cinéma, musique, mode, etc) dans le cadre d'une opération de promotion, ou d'un événement ponctuel ou annuel : salarié de l'équipe accompagnant la célébrité (notamment, maquilleurs, coiffeurs, agents, accompagnateurs, traducteurs).</i> <i>Séances de photographies, repérages et tournages de productions audiovisuelles ou cinématographiques : notamment producteurs, scénaristes, réalisateurs, directeurs de production, assistants de production, directeurs artistiques, responsables d'agence publicitaire, techniciens de l'équipe de tournage, preneurs de son, caméramans, maquilleurs, coiffeurs, agents, accompagnateurs, traducteurs, mannequins, acteurs, photographes.</i>

<u>Article Lp. 5321-4</u> L'autorisation de travail est délivrée pour une durée d'un an renouvelable.	<u>Article Lp. 5321-4</u> L'autorisation de travail est délivrée pour une durée <i>maximale</i> d'un an renouvelable.
<u>Article Lp. 5321-8</u> Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail sollicitée, il est notamment pris en considération les éléments suivants : 1. la situation de l'emploi présente ou prévisible à court terme, dans la profession qu'occupera le travailleur étranger ; 2. les conditions de régularité de l'employeur vis-à-vis de la réglementation relative au travail et à la protection sociale ; 3. les conditions d'emploi et de rémunération offertes au travailleur étranger, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les travailleurs en Polynésie française.	<u>Article Lp. 5321-8</u> Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail sollicitée, il est notamment pris en considération les éléments suivants : 1. la situation de l'emploi présente ou prévisible à court terme, dans la profession qu'occupera le travailleur étranger ; 2. les conditions de régularité de l'employeur vis-à-vis de la réglementation relative au travail et à la protection sociale ; 3. les conditions d'emploi et de rémunération offertes au travailleur étranger, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les travailleurs en Polynésie française ; 4. <i>la situation familiale de l'étranger en Polynésie française.</i>
Chapitre III : CONTRÔLE ET SANCTIONS	Chapitre III : CONTRÔLE ET SANCTIONS
<u>Article Lp. 5323-1</u> Les agents assermentés du service en charge de l'emploi sont chargés du contrôle des conditions d'application du présent titre.	<u>Article Lp. 5323-1</u> Les agents du service en charge de l'emploi sont chargés du contrôle des conditions d'application du présent titre.



ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION BUDGÉTAIRE

LOI DU PAYS

(NOR : EMP1102150LP)

portant diverses dispositions en matière d'aides à l'emploi

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

Travaux préparatoires :

- Avis n° 131/2012/CESC du 18 juillet 2012 du conseil économique, social et culturel de la Polynésie française ;
- Arrêté n° 1178 CM du 14 août 2012 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
- Examen par la commission de l'emploi et de la fonction publique
- Rapport n° 80-2012 du 11 septembre 2012 de M. Fernand ROOMATAAROA et M^{me} Joëlle FRÉBAULT, rapporteurs du projet de loi du pays ;
- Adoption en date du 19 octobre 2012 ;

Dispositions relatives à la Convention pour l'insertion par l'activité

Article LP 1.- Le chapitre I « La Convention pour l'insertion par l'activité » du titre II du livre II de la partie V du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1°) L'article Lp. 5221-12 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« La convention peut être renouvelée une fois avec le même organisme d'accueil et le même stagiaire.

Par exception à l'alinéa premier du présent article, une même personne ne peut bénéficier de plus d'une convention au sein d'une même commune.

Par exception à l'alinéa premier du présent article, dans le secteur agricole, la convention peut être renouvelée deux fois avec le même organisme d'accueil et le même stagiaire. ».

2°) L'article Lp. 5221-15 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« Des sessions d'accompagnement ou de formation peuvent être dispensées pendant tout ou partie de la durée de la convention. Lorsque ces sessions sont mises en œuvre, la participation est obligatoire. ».

3°) L'article Lp. 5221-19 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas d'absence pour maladie médicalement constatée ou d'arrêt lié à la maternité, le bénéficiaire a droit au maintien du versement de l'indemnité mensuelle jusqu'au terme de la convention. Durant le congé de maternité, la convention CPIA est suspendue et prolongée de 16 semaines par voie d'avenant.

Le versement de l'indemnité aux stagiaires en milieu scolaire est suspendu durant les congés scolaires supérieurs à une semaine. ».

Dispositions relatives au Stage d'insertion en entreprise

Article LP 2.- Le chapitre II « Le stage d'insertion en entreprise » du titre II du livre II de la partie V du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1°) L'article Lp. 5222-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article Lp. 5222-2.- La durée du stage et la durée hebdomadaire d'activité sont fixées par un arrêté pris en conseil des ministres. ».

2°) L'article Lp. 5222-11 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le stagiaire est indemnisé dans des conditions identiques à celles des stagiaires de la formation professionnelle prévues à l'article A. 6332-3. ».

Dispositions relatives à la Convention de relance de l'emploi

Article LP 3.- Le chapitre III « La Convention de relance de l'emploi » du titre II du livre II de la partie V du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1°) L'article Lp. 5223-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« La CRE est conclue pour l'embauche d'une personne sans emploi en Polynésie française depuis au moins deux mois avant la date d'effet du contrat de travail et en recherche active d'emploi. ».

2°) L'article Lp. 5223-9 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur et la Polynésie française déterminent, par convention, leurs engagements respectifs et les modalités pratiques du versement de l'aide financière. ».

Dispositions relatives au Contrat pour l'emploi durable

Article LP 4.- Le chapitre IV « Le Contrat pour l'emploi durable » du titre II du livre II de la partie V du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1°) L'article Lp. 5224-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le CED est conclu 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 deux mois avant la date d'effet du contrat de travail et en recherche active d'emploi. ».

2°) L'article Lp. 5224-4 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour l'application du présent chapitre, 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. ».

3°) L'alinéa 1^{er} de l'article Lp. 5224-12 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

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

Le montant de cette aide est doublé lorsqu'il s'agit de l'embauche du premier salarié dans les cas suivants :

- entreprise créée depuis plus de 12 mois à la date d'effet du contrat de travail ;*
- entreprise n'ayant plus de salariés depuis 24 mois à la date d'effet du contrat de travail.*

Le doublement de l'aide financière ne peut concerner l'embauche d'un enfant, d'un conjoint (mariage ou concubinage), d'un frère, d'une sœur ou un des parents du chef d'entreprise. ».

Dispositions relatives à l'Insertion par la création ou la reprise d'activité

Article LP 5.- Le chapitre I « L'insertion par la création ou la reprise d'activité » du titre III du livre II de la partie V du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1°) L'article Lp. 5231-4 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ICRA peut soutenir la création ou la reprise d'une entreprise dans tous les secteurs d'activité à l'exclusion des professions libérales ou assimilées. ».

2°) L'article Lp. 5231-17 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le premier versement de l'aide mensuelle ne peut intervenir qu'après que le demandeur ait justifié de son inscription au répertoire territorial des entreprises (n° TAHITI) et d'une attestation de démarrage d'activité établie par l'organisme référent pour les secteurs de l'agriculture et de la pêche. ».

3°) L'article Lp. 5231-18 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas d'absence pour maladie médicalement constatée ou d'arrêt lié à la maternité, le bénéficiaire a droit au maintien du versement de l'indemnité mensuelle jusqu'au terme de la convention. Durant le congé de maternité, la convention ICRA est suspendue et prolongée de 16 semaines par voie d'avenant. ».

4°) L'article Lp. 5231-19 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« En complément de l'aide financière mensuelle, le bénéficiaire peut obtenir le versement d'une prime de démarrage dont le montant ne peut excéder deux fois le SMIG mensuel. Cette prime est destinée à permettre l'acquisition du matériel nécessaire au démarrage de l'activité aidée.

Le montant de cette prime, les conditions de versement et les justificatifs à fournir sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres. ».

5°) L'article Lp. 5231-24 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les trois mois qui suivent la date du versement de la prime de démarrage, l'entreprise bénéficiaire doit en justifier l'utilisation en adressant les justificatifs des dépenses au service en charge de l'emploi. À défaut de production des justificatifs ou dans le cas où la prime de démarrage reçoit une destination n'entrant pas dans le cadre du projet aidé, le remboursement total ou partiel de la prime de démarrage est exigé. ».

Dispositions relatives aux travailleurs étrangers

Article LP 6.- Le titre II « Les travailleurs étrangers » du livre III de la partie V du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1°) Le 4^e alinéa de l'article Lp. 5321-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2. Visite d'un fournisseur à une entreprise industrielle, commerciale ou artisanale, à l'exclusion de toute forme de travaux ou de prestations de service ; ».

2°) L'article Lp. 5321-2 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« 8. Voyages de presse : salariés invités à venir découvrir la Polynésie française ou couvrant un événement local (notamment journalistes, photographes, membres de l'équipe de télévision, salariés d'une société de production, preneurs de son, caméramans, producteurs, réalisateurs, assistants de production).

Voyages de familiarisation, voyages de stimulation (« incentive »), voyages de récompense : salariés d'un agent de voyages, tour opérateur, directeurs de produits, salariés d'une société spécialisée « voyage incentive ».

Invitation d'une célébrité (sport, cinéma, musique, mode, etc.) dans le cadre d'une opération de promotion, ou d'un événement ponctuel ou annuel : salariés de l'équipe accompagnant la célébrité (notamment maquilleurs, coiffeurs, agents, accompagnateurs, traducteurs).

Séances de photographies, repérages et tournages de productions audiovisuelles ou cinématographiques : notamment producteurs, scénaristes, réalisateurs, directeurs de production, assistants de production, directeurs artistiques, responsables d'agence publicitaire, techniciens de l'équipe de tournage, preneurs de son, caméramans, maquilleurs, coiffeurs, agents, accompagnateurs, traducteurs, mannequins, acteurs, photographes. ».

3°) L'article Lp. 5321-4 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'autorisation de travail est délivrée pour une durée maximale d'un an renouvelable. ».

4°) L'article Lp. 5321-8 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« 4. la situation familiale de l'étranger en Polynésie française. ».

5°) L'article Lp. 5323-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les agents du service en charge de l'emploi sont chargés du contrôle des conditions d'application du présent titre. ».

Dispositions transitoires

Article LP 7.- Les dispositions des articles LP. 1 à 5 de la présente loi du pays s'appliquent aux conventions conclues postérieurement à son entrée en vigueur.

Dispositions relatives au Stage expérience professionnelle

Article LP 8.- Au titre II du livre II de la partie V du code du travail, il est inséré un chapitre VI ainsi rédigé :

« Chapitre VI

LE STAGE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

SECTION 1

OBJET

Article Lp. 5226-1.- Il est institué une mesure d'insertion professionnelle intitulée « Stage Expérience Professionnelle », ci-après dénommée StEP, en faveur des personnes qualifiées ayant terminé leur formation et sans emploi, ouvrant droit à une indemnité versée au stagiaire, en contrepartie d'une activité pour un volume horaire déterminé.

Article Lp. 5226-2.- L'activité exercée dans le cadre du dispositif StEP doit présenter un intérêt pédagogique pour le stagiaire, être en rapport avec son niveau et domaine de formation et permettre la découverte de l'entreprise.

SECTION 2

PUBLIC ÉLIGIBLE ET ORGANISME D'ACCUEIL

Sous-section 1

Public éligible

Article Lp. 5226-3.- Le dispositif StEP peut être mis en œuvre au profit d'une personne âgée de plus de 16 ans et de moins de 26 ans à la date de démarrage du stage, quel que soit son niveau de qualification. Le candidat à un StEP doit être sans expérience professionnelle significative et sans emploi en Polynésie française depuis au moins trois mois.

Article Lp. 5226-4.- Le dispositif StEP ne peut concerner un stage obligatoire intervenant dans le cadre d'un cursus de l'enseignement secondaire ou supérieur.

Article Lp. 5226-5.- Une même personne ne peut être stagiaire StEP plus de deux fois. Un délai de trois mois doit séparer deux StEP pour un même stagiaire.

Article Lp. 5226-6.- Le stagiaire StEP est tenu au secret professionnel. Il doit se conformer, pendant la durée de son stage, aux usages et règlements de l'entreprise y compris en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et les horaires de travail.

Article Lp. 5226-7.- La personne sans emploi devenant stagiaire StEP est affiliée à la Caisse de prévoyance sociale dans des conditions identiques à celles appliquées aux élèves de l'enseignement technique et aux stagiaires de la formation professionnelle.

Sous-section 2

Organisme d'accueil

Article Lp. 5226-8.- Les organismes d'accueil qui peuvent conclure un StEP sont les personnes physiques ou morales de droit privé ayant au moins un salarié à plein temps.

Article Lp. 5226-9.- Pour conclure un StEP l'organisme d'accueil doit justifier qu'il est à jour du versement de ses cotisations à la Caisse de prévoyance sociale.

Article Lp. 5226-10.- L'organisme d'accueil ayant procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze mois précédant la demande d'accueil est exclue du présent dispositif. S'il apparaît que la mesure a été précédée d'un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par la Polynésie française. Dans ce cas l'organisme d'accueil peut être exclu pendant au moins une année du bénéfice des aides mises en œuvre par le service en charge de l'emploi.

Article Lp. 5226-11.- Les entreprises bénéficiant du dispositif « Incitation au Maintien de l'Emploi » ne peuvent conclure une convention StEP.

Article Lp. 5226-12.- Un organisme d'accueil ne peut solliciter un « stage d'insertion en entreprise » (SIE) ou une « convention pour l'insertion par l'activité » (CPIA) pour une personne ayant déjà bénéficié d'un stage StEP au sein de cet organisme.

Article Lp. 5226-13.- Le conseil des ministres détermine le nombre maximum de StEP qui peut être attribué par an et par organisme d'accueil. Il y procède en fonction des effectifs salariés de l'organisme d'accueil.

SECTION 3

MÉCANISME DU STAGE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Sous-section 1

La convention tripartite

Article Lp. 5226-14.- La mise en œuvre de cette mesure d'insertion donne lieu à la passation d'une convention tripartite entre l'organisme d'accueil, le stagiaire et la Polynésie française.

Article Lp. 5226-15.- Cette convention est établie pour une durée de quatre mois. Elle ne peut être renouvelée au sein d'un même organisme d'accueil.

Article Lp. 5226-16.- La conclusion des conventions est effectuée dans la limite des crédits votés.

Sous-section 2

Modalités d'exécution de la convention

Article Lp. 5226-17.- La durée hebdomadaire de l'activité est fixée par arrêté pris en conseil des ministres. Elle ne peut dépasser la durée légale du travail.

Article Lp. 5226-18.- Pendant la durée de la convention, l'organisme d'accueil est responsable de l'encadrement du stagiaire et de ses conditions d'activité, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, telles qu'elles sont définies par la réglementation en vigueur. À ce titre, l'organisme d'accueil désigne un tuteur chargé d'encadrer le stagiaire et de veiller au respect des termes de la convention.

Article Lp. 5226-19.- Durant la convention StEP l'organisme d'accueil peut mettre en place une formation au bénéfice du stagiaire. Cette formation, qui doit être en relation avec le poste de travail du stagiaire et être dispensée par un organisme de formation à jour de sa déclaration d'existence, est à la charge de l'employeur.

Article Lp. 5226-20.- Toute embauche du stagiaire à durée indéterminée dans les deux mois suivant la fin du stage StEP ouvre la possibilité à l'entreprise de pouvoir conclure une convention StEP en supplément du nombre maximum de StEP dont elle peut bénéficier par an.

Article Lp. 5226-21.- Avant la fin du stage l'organisme d'accueil adresse au service en charge de l'emploi une grille d'évaluation et de suivi du stagiaire. À l'issue du stage, le service en charge de l'emploi délivre au stagiaire une attestation indiquant la nature et la durée du stage.

Article Lp. 5226-22.- La convention peut être résiliée par le service en charge de l'emploi en cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'organisme d'accueil ou le stagiaire. Tout organisme d'accueil qui prend des dispositions contraires à la bonne application du dispositif peut être exclu du bénéfice des aides de la Polynésie française pendant une année.

Article Lp. 5226-23.- Le service en charge de l'emploi peut résilier la convention dans les cas suivants :

- 1. Défaut de production par l'organisme d'accueil du compte-rendu d'activité dans les 10 jours du mois échu ;*
- 2. Non-respect par l'organisme d'accueil ou le bénéficiaire de leurs obligations réglementaires ou conventionnelles respectives ;*
- 3. Absence non justifiée médicalement du bénéficiaire pendant plus de quinze jours consécutifs.*

Article Lp. 5226-24.- Des arrêtés pris en conseil des ministres précisent les modalités d'application du présent dispositif.

Sous-section 3

L'indemnité

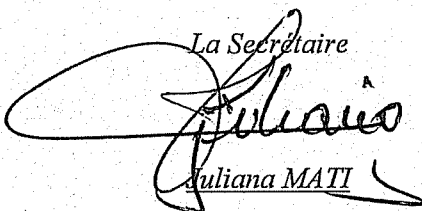
Article Lp. 5226-25.- Le montant brut de l'indemnité versée par la Polynésie française au stagiaire est fixé par arrêté pris en conseil des ministres et ne peut être supérieur à 40 % du SMIG mensuel.

Article Lp. 5226-26.- Toute activité effectuée au-delà de la durée horaire fixée par le cadre réglementaire est interdite et, en conséquence, ne donne pas lieu à indemnisation.

Article Lp. 5226-27.- En cas d'absence pour maladie médicalement constatée ou d'arrêt lié à la maternité, le bénéficiaire a droit au maintien du versement de l'indemnité mensuelle. En cas d'arrêt de plus de 15 jours, la convention est résiliée. ».

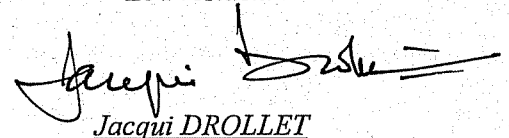
Délibéré en séance publique, à Papeete, le 19 octobre 2012

La Secrétaire



Juliana MATI

Le Président



Jacqui DROLLET