

Fédération des entreprises
MEDEF NC

Guide

pratique

Emploi local

Loi

A l'usage des Entreprises

Février 2012

Commission MEDEF NC
**EMPLOI
FORMATION**



Sommaire

Préambule	4
I. Concrètement, comment procéder ?	5
Les 7 étapes de votre démarche de recrutement :	
1. Rédiger votre offre d'emploi	5
2. Porter l'offre à la connaissance du personnel	5
3. Déposer l'offre d'emploi aux services de placement	6
4. Regarder la durée de résidence du métier	7
5. Attester de la date de réception des candidatures	8
6. Faire son choix	9
7. Avant toute embauche, pensez aussi à...	12
II. Zooms	
Saisine préalable à l'embauche de la CPEL pour constat de carence	13
Quand et pour qui s'appliquent les dispositions sur l'emploi local ?	16
Qu'est-ce qu'un citoyen ?	19
Justification de la durée de résidence	21
La Commission Paritaire de l'Emploi Local : CPEL	22
Saisine de la CPEL après l'embauche	24
Les sanctions en cas de non-respect des textes sur l'emploi local	28
Le TAP : Le tableau des activités professionnelles	30
III. Les Textes en intégral	31
Loi du pays sur l'emploi local	
Délibération d'application	
Accord interprofessionnel sur le TAP	

Notes

PREAMBULE

La loi du 27 juillet 2010 – JONC du 12 août 2010, relative au soutien et à la promotion de l'emploi local, met en application les alinéas 1 et 3 de l'article 24 de la loi organique du 19 mars 1999.

C'est une loi qui fait désormais partie du Code du Travail Calédonien.

Elle le modifie en créant un chapitre spécifique dans le titre 5 du livre 4 (L'emploi) « Protection, soutien et promotion de l'emploi local. »

Elle est accompagnée d'une délibération d'application du 10 décembre 2011 (JONC du 22 décembre 2011).

Notons toutefois que les entreprises n'ont pas attendu ces textes pour embaucher localement puisqu'au dernier recensement, 84% des emplois pourvus le sont par des citoyens ou par des personnes justifiant des 10 ans de durée de résidence.

Article 24 de la loi organique :

Dans le but de soutenir ou de promouvoir l'emploi local, la Nouvelle-Calédonie prend au bénéfice des citoyens de la Nouvelle-Calédonie et des personnes qui justifient d'une durée suffisante de résidence, des mesures visant à favoriser l'exercice d'un emploi salarié, sous réserve qu'elles ne portent pas atteinte aux avantages individuels et collectifs dont bénéficient à la date de leur publication les autres salariés.

De telles mesures sont appliquées dans les mêmes conditions à la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie et à la fonction publique communale. La Nouvelle-Calédonie peut également prendre des mesures visant à restreindre l'accession à l'exercice d'une profession libérale à des personnes qui ne justifient pas d'une durée suffisante de résidence.

La durée et les modalités de ces mesures sont définies par des lois du pays.

Aboutissement d'une partie des dispositions de l'accord de Nouméa, cette loi est aujourd'hui applicable.

Complexe, elle mérite un accompagnement immédiat pour les entreprises de Nouvelle-Calédonie.

Au moment où nous rédigeons ce guide, un certain nombre de questions restent encore sans réponse, et au fur et à mesure des situations, il appartiendra à la CPEL d'affiner les réponses, et dans les cas extrêmes, aux tribunaux de trancher pour dire le droit.

L'objectif de ce guide, réalisé par le MEDEF-NC, est de vous aider dans vos démarches de recrutement.

Le MEDEF-NC, qui a beaucoup travaillé pour minimiser les contraintes imposées par la loi, reste vigilant à ce que son mode opératoire entrave le moins possible le développement, la compétitivité et la performance des entreprises.

Concrètement, comment procéder pour vos recrutements

Le recrutement en 7 étapes, pour les contrats de plus de 3 mois (Cf. p 16 « Quand et pour qui s'appliquent les dispositions sur l'emploi local »)

1 Rédiger votre offre d'emploi



- Vous devez indiquer les qualifications et compétences requises de manière détaillée.
- Pour vous aider, vous pouvez vous référer à la fiche ROME qui lui correspond.

Pratique

Voir le lien : <http://www.pole-emploi.fr/employeur/les-fiches-metiers-@/index.jsp?id=842>
ou visitez, pour les adhérents du MEDEF-NC, notre vidéo-guide, dans votre espace réservé du site internet www.medef.nc.

- Vous pouvez également vous faire accompagner par un cabinet de recrutement ou de conseil en ressources humaines.

2 Porter l'offre à la connaissance du personnel

Article Lp 432-3-1 alinéa 2.

- Vous devez porter l'offre à la connaissance du personnel par tout moyen.

- Vous devez également la communiquer au comité d'entreprise ou à défaut au(x) délégué(s) du personnel.
 - ▶ S'il y a un candidat en interne, il n'y a pas de condition de citoyenneté ni de résidence : faites votre choix librement parmi les salariés postulants.

➔ La procédure s'arrête là.

- ▶ S'il n'y a pas de candidat ou si le ou les candidats ne sont pas retenus, passez à l'étape suivante.

3 Déposer l'offre d'emploi aux services de placement

Article Lp 432-3-1 alinéa 1.

- Où déposer l'offre ?



En Province Sud : SEF

Tél. : 28 01 72 - fax : 23 22 84

Courriel : sef.offres@province-sud.nc

En Province Nord : CAP EMPLOI

Tél. : 47 26 65 - fax : 47 26 20

Courriel : direction@cap-emploi.nc

En Province des Iles : EPEFIP

Tél. : 45 10 98 - fax : 45 18 98

Courriel : c-juni@epéfip.nc

- Veillez à indiquer :

- ▶ la définition de l'emploi par référence au TAP : tableau des activités professionnelles. (Voir p 30 et annexes p 31).
- ▶ les qualifications et compétences requises, de manière détaillée.

Pratique

Voir le lien : <http://www.pole-emploi.fr/employeur/les-fiches-metiers-@/index.jspz?id=842>
ou visitez, pour les adhérents du MEDEF-NC, notre vidéo-guide, dans votre espace réservé du site internet www.medef.nc.

- Attention, les étapes 2 et 3 sont obligatoires et susceptibles de sanction en cas de défaut.

(Cf. p 28 « Les sanctions en cas de non-respect des textes sur l'emploi local »)

*Observations

- ✓ Vous pouvez continuer par ailleurs à publier vos offres d'emploi ou à faire appel à des cabinets de recrutement, mais seuls les postulants qui sont inscrits en tant que demandeurs d'emploi pourront prétendre à utiliser le dispositif de contestation proposé par la loi.
- ✓ Une seule offre déposée dans un seul des 3 services de placement suffit puisqu'ils sont en relation.

4 Regarder la durée de résidence du métier



➤ Où trouver le Tableau des Activités Professionnelles ?

Pratique

Où trouver le tableau des durées de résidence pour déterminer la durée de résidence correspondant à l'offre d'emploi ? Juridoc : JONC du 12 janvier 2012 : Arrêté n° 2012-175/GNC. Ce tableau est en annexe du présent guide.

➤ Chercher le métier correspondant à votre offre d'emploi

- ▶ Il existe plusieurs dénominations pour un même métier et dans le tableau, seule figure la dénomination générique.
- ▶ Pour retrouver la dénomination générique, consultez les fiches métier du ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) de Pôle Emploi.

Pratique

Voir le lien : <http://www.pole-emploi.fr/employeur/les-fiches-metiers-@/index.jspz?id=842> ou visitez, pour les adhérents du MEDEF-NC, notre vidéo-guide, dans votre espace réservé du site internet www.medef.nc.

➤ Une fois trouvé votre métier*, regardez sur le TAP la durée correspondante et poursuivez votre recrutement.

*Observation

Lorsque la durée de résidence est signalée par un « / » dans le Tableau des Activités Professionnelles, la CPEL déterminera la durée de résidence. (Cf. p 22 « la CPEL - Commission Paritaire de l'Emploi Local »).

Le MEDEF-NC informera immédiatement ses adhérents des décisions prises.
Poursuivez à l'étape suivante.

5 Attester de la date de réception des candidatures

Article Lp 451-2 alinéa 2, R 451-4.

- L'un ou l'autre des services de placement vous transmettra des candidats, ou vous recevrez des candidatures directement :
 - ▶ Veillez à délivrer aux candidats une attestation de la date à laquelle les candidatures ont été déposées.
 - ▶ Vérifiez que la candidature est accompagnée des justificatifs nécessaires notamment au regard des conditions de citoyenneté ou de résidence.
(Cf. p 19 « Qu'est-ce qu'un citoyen ? »)

NB : Le candidat postulant a des obligations légales au moment de l'acte de candidature et doit répondre à l'offre dans les conditions reprises par la loi dans les articles R 451-2 et R 451-3.

Pratique : Modèle d'attestation de candidature
* dispositions obligatoires



Raison sociale et nom de l'employeur*

Atteste avoir reçu la candidature de Monsieur X* le ...* et les pièces justificatives suivantes :

- Citoyenneté* (carte d'électeur – voir chapitre « citoyenneté »)
ou
- Durée de résidence* (voir chapitre « justification de la durée de résidence »)
- Compétences* (exemple : CV, lettre de motivation, de recommandation...)
- Qualifications* (exemple : diplôme, attestation de formation...)
- Adresse postale*
- Autre pièce fournie par le candidat (carte d'inscription de demandeur d'emploi à jour...etc.)

(Articles Lp 451-2, 451-3, R 451-3)

- ▶ **Gardez une copie de chaque attestation.**

6 Faire son choix



- **Pas de postulant citoyen ni de personne justifiant de la durée de résidence, faites votre choix librement :**
 - ▶ Vous pouvez faire constater la carence de candidats citoyens et de candidats justifiant de la durée de résidence en saisissant la CPEL.
(Cf. p 13 « Saisine de la CPEL pour constater la carence »)

→ La procédure s'arrête là.

- **Sinon : regardez parmi les candidats, ceux qui sont citoyens :**
 - ▶ Soit vous trouvez la personne citoyenne qui vous convient

→ La procédure s'arrête là.

 - ▶ **Soit il y a des citoyens, mais qui ne conviennent pas au profil recherché**
 - Vous pouvez faire constater la carence* avant d'embaucher un autre candidat. Il est recommandé de le faire avant l'embauche surtout si la démonstration du défaut de compétences et ou de qualifications est simple. Exemple : embauche d'un assistant de direction et candidat ayant un profil d'agent de saisie de données.
 - Nb. Un candidat non retenu peut saisir la CPEL en vue de contester ou aux fins de conciliation. *(Cf. chapitre « La CPEL » p 22).*
 - Passer à l'examen des candidats justifiant de la durée de résidence.

**(Cf. p 13 « Saisine de la CPEL pour constater la carence »)*

- **Passez ensuite à l'examen des candidats ayant la durée de résidence* requise :**

***Observations**

LES CANDIDATS JUSTIFIANT AVOIR OCCUPE UN EMPLOI AVANT LE 12 FEVRIER 2010

(Soit « 6 mois avant la promulgation de la loi » Art LP451-2-2) ne doivent pas perdre leurs avantages individuels et collectifs et donc doivent conserver leur droit à changer d'emploi. Pour déterminer leur positionnement au regard de la loi, il nous semble qu'ils doivent être assimilés à des citoyens ou bien à des personnes qui justifient d'office de la durée de résidence pour l'emploi auquel ils postulent.

Nous pensons que dans l'esprit de la loi cette assimilation doit se faire avec la durée de résidence correspondant au poste. En conséquence la justification par un certificat de travail de cette situation de salariat avant la promulgation de la loi par un candidat, lui confère par assimilation la durée de résidence requise pour le poste qu'il vise.

LE CAS DES CONJOINTS (Article Lp 451-2 alinéa 1)

Lorsqu'ils sont mariés ou « pacsés » depuis au moins deux ans et résident ensemble en Nouvelle-Calédonie :

- La durée de résidence du conjoint d'un citoyen est assimilée à une durée de résidence de dix ans,

- La durée de résidence du conjoint d'une personne justifiant d'une durée de résidence suffisante au sens de l'article Lp. 451-2 est assimilée à la sienne.

- ▶ **Soit vous trouvez la personne justifiant de la durée de résidence qui vous convient :**

→ La procédure s'arrête là.

- ▶ **Soit il y a des personnes justifiant de la durée de résidence requise mais qui ne conviennent pas au profil recherché**
 - Vous pouvez faire constater la carence* avant d'embaucher un autre candidat. Il est recommandé de le faire avant l'embauche surtout si la démonstration du défaut de compétences et ou de qualifications est simple. Exemple : embauche d'un assistant de direction et candidat ayant un profil de serveur.
 - Nb. un candidat non retenu peut saisir la CPEL en vue de contester ou aux fins de conciliation. (Cf. chapitre « La CPEL » p22).

**(Cf. p 13 « Saisine de la CPEL pour constater la carence »)*

➔ **La procédure s'arrête là.**

***Observations**

Il nous semble que la saisine de la CPEL peut être faite en une seule fois pour une même offre d'emploi, pour faire constater dans le même temps la carence de citoyens et celle de personnes justifiant de la durée de résidence.

7 Avant toute embauche, pensez aussi à :



- **Faire votre Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) avant l'embauche effective.**

Pratique

Allez sur le site de la CAFAT pour le faire en ligne :

http://www.cafat.nc/c/document_library/get_file?uuid=c51c7720-1329-4aec-9477-57f619ac102a&groupId=11605

Ou <http://www.cafat.nc> → Accès rapide → Vous êtes employeur → Embauche

- **Ajuster vos contrats de travail**

Pratique : Modèle de clause pour vos contrats de travail

Article : communication par le salarié de renseignements erronés

La communication de renseignements erronés par le salarié concernant la citoyenneté, la durée de résidence, les qualifications et compétences professionnelles, constitue un motif de licenciement réel et sérieux à effet immédiat, sans indemnités de rupture conformément aux dispositions du code du travail (articles Lp. 451-15, Lp. 451-16 et R. 451-11).

- **Informez les services de placement que l'offre est pourvue.**

Saisine préalable à l'embauche de la CPEL pour constat de carence

- **Saisine préventive de la CPEL**
 - ▶ Cette saisine de la Commission Paritaire de l'Emploi Local n'est pas obligatoire.
 - ▶ Mais le faire peut vous prémunir ensuite contre des conflits futurs.
 - ▶ Elle doit être réalisée préalablement à l'embauche.

- **L'avis constatant la carence doit être rendu dans le délai de :**
 - ▶ 1 mois à compter de la saisine* de la CPEL pour les contrats de travail d'une durée supérieure à 6 mois.
 - ▶ 10 jours à compter de la saisine* de la CPEL pour les contrats de travail d'une durée inférieure ou égale à 6 mois.
 - ▶ L'avis de la CPEL est adressé à l'employeur et à l'autorité administrative compétente lorsqu'il est rendu.

- **A défaut de réception d'un avis et passé ce(s) délai(s), la carence est réputée établie.**

**Observations*

Ni la loi, ni la délibération ne précisent la forme de la saisine, par conséquent, tout moyen de communication est valable. Un simple mail ou fax devraient donc suffire.

Que vous utilisiez l'un ou l'autre, il est vivement conseillé de conserver la notification de bonne réception que vous aurez préalablement demandée, ainsi que les versions électroniques et imprimées sur papier.

La date de saisine de la commission serait donc la date de la réception du courrier.

L'envoi d'un courrier par fax ou par mail a la même valeur juridique que l'envoi d'un courrier simple sous format papier.

Adressez vos mails à la CPEL : cpel.dte@gouv.nc

➤ In fine, que se passe-t-il si la CPEL n'accorde pas la carence ?

Vous pouvez :

- ▶ Reconsidérer les candidatures déjà reçues.
- ▶ Ne pas embaucher ces personnes, ni personne d'autre.
- ▶ Relancer votre offre d'emploi et la procédure de recrutement.
- ▶ Embaucher quelqu'un ne justifiant ni de la citoyenneté ni de la durée de résidence. Dans ce cas vous prenez le risque d'être sanctionné.



Voir les conditions p 28 « Sanctions en cas de non-respect des textes sur l'emploi local ».

Pratique : Modèles de saisine de la CPEL pour constat de carence

Modèle 1 : en cas de défaut de candidatures :

Le ...notre entreprise a déposé une offre d'emploi auprès du SEF, de CAP EMPLOI ... pour un poste deréférence ROME n°....

1/ Notre entreprise n'a reçu aucune candidatures de **citoyen**

2/ Notre entreprise n'a pas reçu non plus de candidatures **de personnes justifiant de la durée de résidence** pour l'emploi considéré.*

Aussi, nous vous demandons de bien vouloir constater la carence de candidatures répondant aux spécifications de l'offre d'emploi.

Fait à ...le ... Signature

* ne pas inclure cette mention dans le cas où la durée de résidence est signalée par un « / »

Modèle 2 : candidatures ne satisfaisant pas aux spécifications de l'offre

Le ...notre entreprise a déposé une offre d'emploi auprès du SEF, de CAP EMPLOI ... pour un poste deréférence ROME n°....

1/ Notre entreprise a reçu les candidatures émanant de citoyens :

Nous avons attesté des dépôts de candidatures des personnes suivantes

Mais leurs candidatures ne répondent pas aux spécifications de notre offre d'emploi

Nom de la personne	Motifs du défaut de réponses aux spécifications de l'offre	Pièces jointes
- Monsieur yyy		
- Madame xxx		

Donnez dans ce tableau tous les éléments qui permettront à la CPEL de rendre sa décision.

2/ Notre entreprise a également reçu les candidatures suivantes émanant de personnes justifiant de la durée de résidence pour l'emploi considéré.

Nous avons attesté des dépôts de candidatures des personnes suivantes.

Mais leurs candidatures ne répondent pas aux spécifications de notre offre d'emploi

Nom de la personne	Motifs du défaut de réponses aux spécifications de l'offre	pièces jointes
- Monsieur yyy		
- Madame xxx		

Donnez dans ce tableau tous les éléments qui permettront à la CPEL de rendre sa décision.

Aussi, nous vous demandons de bien vouloir constater la carence de candidatures répondant aux spécifications de l'offre d'emploi.

Fait à ...le ... Signature

* ne pas inclure cette mention dans le cas où la durée de résidence est signalée par un « / »

NB : ces modèles sont susceptibles d'évoluer en fonction des pratiques de la CPEL.

Quand et pour qui s'appliquent les dispositions sur l'emploi local ?

Pour les personnes sans emploi inscrites à l'un des services de placement

- **L'article Lp 451-3 précise que « Pour se prévaloir des dispositions du code du travail sur l'emploi, le candidat sans emploi doit être inscrit en qualité de demandeur d'emploi... »**
- **La loi protège en premier lieu les demandeurs d'emploi inscrits qui sont citoyens.**
- **Faute de citoyens remplissant les conditions de qualification et compétence requises pour le poste, et qui sont inscrits en tant que demandeur d'emploi auprès d'un service de placement, elle protège dans un deuxième temps, les personnes justifiant de la durée de résidence (figurant dans le tableau des activités professionnelles) pour le métier auquel elles postulent et inscrites en tant que demandeur d'emploi.**

S'agissant des types de contrats :

- **L'article Lp. 451-1 (alinéa 2) dispose que seuls certains contrats à durée déterminée* (1°, 2°, 3° de l'article Lp. 123-2) et les contrats d'intérim d'une durée inférieure à trois mois (article Lp. 124-5), ne sont pas soumis aux dispositions de soutien et de promotion de l'emploi local.**

**Attention, nous vous rappelons que les règles du CDD et des contrats d'intérim sont strictes. Ce type de contrat ne peut être utilisé que dans des cas précis déterminés par la loi (Cf. Art Lp. 123-2 et Lp. 124-5 du code du travail).*

- **Par conséquent, pour les autres contrats, il conviendra de respecter la procédure décrite dans le présent guide.**

Contrats soumis à la loi sur l'emploi local	Contrats non concernés par la loi sur l'emploi local
CDD	
<p>➤ Pour les contrats de travail de plus de 3 mois</p> <p>➤ Pour les CDD de moins de 3 mois conclus pour les motifs suivants :</p> <p><i>4° Lorsque le contrat est conclu au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de demandeurs d'emplois,</i></p> <p><i>5° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée limitée à un an et dans des conditions fixées par délibération du congrès, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;</i></p> <p><i>6° Emplois à caractère saisonnier ou secteurs connaissant des augmentations d'activités cycliques ;</i></p> <p><i>7° Emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activités définis par délibération du congrès, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois ;</i></p> <p><i>8° Attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée au terme d'une formation professionnelle ou dans l'attente de l'organisation et des résultats définitifs d'un concours de recrutement dans la fonction publique ;</i></p> <p><i>9° Contrats conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires. La durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder un an, compte tenu, le cas échéant de ses renouvellements.</i></p>	<p>➤ Les trois types de CDD de moins de trois mois (renouvellement compris) suivants :</p> <p>L'article LP 451-1 alinéa 2 précise que ne sont pas soumis les salariés recrutés pour une durée inférieure à trois mois en CDD conclus pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>1° Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié, ne résultant pas d'un conflit collectif de travail, et notamment pour congés payés, congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, congé de formation, absences consécutives à la maladie ou à un accident, absences autorisées, absences irrégulières ou injustifiées, absence pendant une période d'une durée limitée résultant du passage à temps partiel d'un salarié qui travaille habituellement à temps plein.</i> ○ <i>2° Accroissement exceptionnel et temporaire de l'activité.</i> ○ <i>3° Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable.</i>



Contrats soumis à la loi sur l'emploi local	Contrats non concernés par la loi sur l'emploi local
Intérim	
<p>➤ Pour les contrats d'intérim de plus de 3 mois</p>	<p>➤ Les missions d'intérim de moins de 3 mois, renouvellement compris</p>
<p><i>Par renvoi aux situations décrites à l'article Lp. 124-5 du code du travail, Il ne peut être fait appel aux salariés d'une entreprise de travail temporaire que pour l'exécution de tâches temporaires dénommées « missions », et seulement dans les cas suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence temporaire ou de suspension de son contrat de travail, sauf si la durée de celle-ci initialement portée à la connaissance de l'employeur est supérieure à six* mois.</i> <div style="background-color: #f4a460; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>*Observations <i>Lorsque la durée est comprise entre 3 et six mois, la dérogation à l'application de la procédure ne fonctionne pas ; il faut alors appliquer la loi avec l'ensemble du processus décrit dans le présent guide.</i></p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>2° Attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer un salarié dont le contrat à durée indéterminée a pris fin.</i> ○ <i>3° Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.</i> ○ <i>4° Accroissement exceptionnel et temporaire d'activité.</i> 	

Qu'est-ce qu'un citoyen ?

- La définition de CITOYEN renvoie à l'article 4 de la loi organique du 19 mars 1999

Article 4 de la loi organique

« Il est institué une citoyenneté de la Nouvelle-Calédonie dont bénéficient les personnes de nationalité française qui remplissent les conditions fixées à l'article 188 de la loi organique. »

- ... qui renvoie lui à l'article 188 de la loi organique qui détermine le corps électoral

Article 188 de la loi organique

« I. - Le congrès et les assemblées de province sont élus par un corps électoral composé des électeurs satisfaisant à l'une des conditions suivantes :

- a) Remplir les conditions pour être inscrits sur les listes électorales de la Nouvelle-Calédonie établies en vue de la consultation du 8 novembre 1998.*
- b) Être inscrit sur le tableau annexe et domicilié depuis dix ans en Nouvelle-Calédonie à la date de l'élection au congrès et aux assemblées de province (NB : la réforme constitutionnelle de 2007 fige le corps électoral à novembre 1998).*
- c) Avoir atteint l'âge de la majorité après le 31 octobre 1998 et soit justifier de dix ans de domicile en Nouvelle-Calédonie en 1998, soit avoir eu un de leurs parents remplissant les conditions pour être électeur au scrutin du 8 novembre 1998, soit avoir un de leurs parents inscrit au tableau annexe et justifier d'une durée de domicile de dix ans en Nouvelle-Calédonie à la date de l'élection.*

II. - Les périodes passées en dehors de la Nouvelle-Calédonie pour accomplir le service national, pour suivre des études ou une formation ou pour des raisons familiales, professionnelles ou médicales ne sont pas, pour les personnes qui y étaient antérieurement domiciliées, interruptives du délai pris en considération pour apprécier la condition de domicile. »

Pratique : LA CARTE D'ELECTEUR AUX PROVINCIALES

▣ *Compte tenu des définitions de l'article 188, le meilleur JUSTIFICATIF de la citoyenneté est*

LA CARTE D'ELECTEUR AUX PROVINCIALES.

Attention, il existe deux cartes d'électeur :

L'une pour les élections nationales et européennes : qui ne permet pas de justifier de la citoyenneté,
L'autre pour les provinciales qui elle seule vaut pour la détermination de la preuve.

▣ *Si une personne se prétend citoyenne mais qu'elle n'est pas inscrite, voici les documents qui sont sollicités pour être inscrit sur la liste électorale spéciale, c'est-à-dire pour pouvoir voter aux provinciales :*

- *apporter la preuve de domicile en Nouvelle-Calédonie avant le 8 novembre 1998*

ET

- *apporter la preuve de 10 ans de domicile en Nouvelle-Calédonie*

JUSTIFICATIFS:

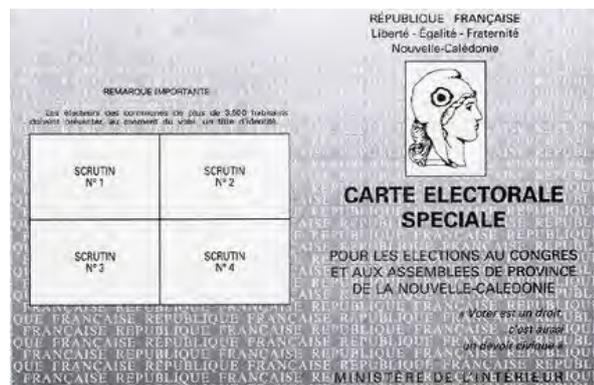
Quittances de loyer, titres de propriété, certificats de scolarité, avis d'imposition, attestation de logement, attestation de travail, etc....

Les justificatifs des périodes passées en dehors de la Nouvelle-Calédonie (service national, études, formations, raisons professionnelles, familiales ou médicales), qui ne sont pas interruptives du délai de 10 ans de domicile, doivent également être produits.

Notons qu'une commission administrative spéciale de Nouvelle-Calédonie, détermine d'après l'ensemble des justificatifs présentés si la personne peut ou non être inscrite sur la liste électorale des élections provinciales.

Cette commission procède à une révision du corps électoral une fois par an.

Il nous semble que si une embauche a lieu sans la carte électorale mais avec des justificatifs de résidence, et que la commission venait à refuser par la suite la citoyenneté, l'entreprise ne pourrait être tenue pour responsable.



Justification de la durée de résidence

Aucune information n'est donnée, ni par la loi, ni par la délibération sur cet aspect.

- ▶ *Il est stipulé à l'article R. 451-2 que « les justificatifs (mentionnés à l'article Lp. 451-3) sont constitués par **tous documents permettant d'établir la qualité de citoyen de la Nouvelle-Calédonie, au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ou la durée de résidence suffisante au regard de l'activité professionnelle concernée** ».*
- ▶ *Faute d'informations, il nous semble que les documents qui sont sollicités par les mairies pour l'inscription sur la liste spéciale, peuvent aussi servir de justificatifs pour la durée de résidence :*

Pratique : JUSTIFICATIFS DE LA DUREE DE RESIDENCE

Quittances de loyer, titres de propriété, certificats de scolarité, avis d'imposition, attestation de logement, attestation de travail, attestation CAFAT etc....

La Commission Paritaire de l'Emploi Local : CPEL

➤ Où ?

Elle est instituée auprès du gouvernement et plus spécifiquement auprès de la Direction du Travail et de l'Emploi.

Coordonnées :

DTE – A l'attention de la CPEL

Immeuble Gallieni - 12 rue de Verdun

BP - 141 - 98 845 Nouméa CEDEX – Tél : 27.55.72

➤ Composition :

- Elle est composée d'un nombre égal de représentants d'organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatifs au niveau de la Nouvelle-Calédonie.
- La présidence est tournante et assurée les années paires par les employeurs, et les années impaires par les salariés. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.
- Elle peut fonctionner en formation restreinte paritaire.

➤ Missions :

- Avant toute embauche, vérifier qu'aucune candidature reçue (susceptible d'être retenue, c'est-à-dire citoyen et/ou personne justifiant de la durée de résidence correspondant à son activité) ne répond aux critères de qualification et de compétence mentionnés dans l'offre d'emploi.
Et dans l'affirmative établir un constat de carence.
- En cas de litige, vérifier que la candidature retenue par l'employeur est conforme à la nouvelle procédure. Elle délivre le cas échéant un avis motivé

de conformité de l'embauche par rapport aux dispositions de la loi et à la bonne foi des parties.

- Elle peut dans ce cadre faire réaliser une évaluation pour apprécier les qualifications et compétences des candidats.
- Sa saisine est obligatoire avant tout contentieux auprès des tribunaux.
- **Assurer une conciliation en cas de litige relatif à l'embauche. (Art Lp. 451-14)**
- **Formuler toute proposition et recommandation entrant dans son champ de compétence, notamment en matière de formation professionnelle.**
- **Déterminer une durée de résidence pour une activité professionnelle qui ne figurerait pas dans le tableau des activités :**
La loi précise à l'article Lp.451-6-alinéa 2 que « *lorsqu'une activité professionnelle ne figure pas dans le tableau, le classement qui lui est applicable est déterminé par la Commission Paritaire de l'Emploi Local, jusqu'à la révision du tableau ou, à défaut, par arrêté du gouvernement.* »
- **Etablir un rapport d'activité annuel transmis au gouvernement de la Nouvelle Calédonie et aux Provinces (Art. R. 451-6), ainsi qu'un rapport portant sur l'exécution de la loi à l'issue de la troisième année d'application pour transmission au gouvernement et au congrès. (Art. 7 de la loi)**

➤ Saisine et délais

Deux types de saisines renvoyant à la délibération d'application sont prévus par la loi : avant l'embauche et après l'embauche. Chacune répond à des objectifs, des délais, des durées spécifiques et aboutit à des avis de nature différente.

- **Saisine de la CPEL préalable à l'embauche pour constat de carence (Art Lp. 451-2) : voir p 13 le chapitre dédié et p 9, 6ème étape du processus de recrutement : « faire son choix ».**
- **Saisine de la CPEL après embauche en vue de contester une embauche (Art Lp. 451-13) : voir page suivante le chapitre dédié à ce type de saisine.**

Saisine de la CPEL après l'embauche

NB. La saisine de la CPEL est une "étape" obligatoire pour pouvoir ensuite introduire une action contentieuse.

➤ **Comment saisir ?**

Par mail, fax ou courrier, auprès de la CPEL.

➤ **Dans quels délais ?**

Jusqu'à 1 mois à compter de l'embauche (Délibération du congrès R 451-10)

➤ **Qui peut agir ?**

L'employeur

Il peut avoir un intérêt à saisir la CPEL pour faire constater qu'il a respecté la loi par exemple lorsqu'une embauche entraîne un conflit. Il disposera alors d'un avis qu'il fera valoir auprès des personnes concernées.

➤ **Que va faire la CPEL ?**

- ▶ Si la saisine émane de l'employeur la CPEL s'attachera à confirmer la bonne foi du recruteur quant à sa procédure d'embauche.

Le candidat non retenu

(ou son représentant légal)

- ▶ Si la saisine émane d'un candidat, la CPEL s'attachera à comparer sa candidature et celle de la personne embauchée.

Au sein de la CPEL, voici les étapes pour l'étude de l'embauche contestée ou l'étude du cas de l'entreprise.

➤ 2 vérifications préalables :

- ▶ La CPEL doit vérifier au préalable la qualité à agir du candidat non retenu, en particulier sa qualité de demandeur d'emploi inscrit auprès d'un service de placement ; sa qualité de citoyen ou sa justification de durée de résidence pour le poste concerné.
- ▶ La CPEL vérifie qu'elle n'a pas déjà rendu un avis de carence suite à une saisine préalable à l'embauche.

Une fois ces vérifications effectuées, la CPEL poursuit l'étude du cas de contestation et passe à l'étape suivante.

Autrement, elle devra débouter le contestataire de sa saisine (Art LP 451-3) et le notifier à l'entreprise et à l'autorité administrative (: La DTE).

➤ Contrôles suivants :

- ▶ La CPEL vérifie que l'employeur n'a reçu aucune autre candidature d'un citoyen ou d'une personne justifiant d'une durée de résidence nécessaire (Art. Lp. 451-2)
- ▶ que les autres candidatures ne répondent pas aux critères de qualifications et de compétences dans l'offre d'emploi
- ▶ ou que les critères de citoyenneté ou de durée de résidence sont bien remplis par le salarié retenu.

Observation : Lorsque les candidats comparés sont tous deux citoyens ou bien qu'ils répondent tous deux à la durée de résidence requise pour le poste, la saisine devient sans objet car l'employeur est libre de faire son choix.

Précisions sur les avis de la CPEL :

➤ Délai :

- ▶ La CPEL a jusqu'à 1 mois à compter de la saisine faite par un candidat non retenu ou par un employeur pour rendre son avis.

➤ Contenu - Nature :

- ▶ l'avis doit être motivé. Cela signifie que la commission doit préciser les motifs qui l'ont conduit à rendre un avis sur la conformité ou non de l'embauche.

➤ Caractère de l'avis rendu par La CPEL

▶ Avis « conforme »

Cela signifie que les conditions légales d'embauche sont respectées.

▶ Avis « non conforme »

Cela signifie que les conditions légales d'embauche non pas été respectées.

▶ Pas d'avis rendu :

L'avis est réputé rendu et « conforme ». (Art. R. 451-10).

▶ Avis rendu hors délais

L'avis est réputé rendu et « conforme ». (Art. R. 451-10).

Dans ces deux derniers cas, l'employeur est réputé avoir respecté les critères légaux d'embauche. Par conséquent, l'embauche ne sera pas remise en cause.

➔ **Notification de l'avis au contestataire, à l'entreprise et à l'autorité administrative.**

LES SUITES données à un avis « Non conforme »

Si, dans un délai de 3 mois à compter de la conclusion du contrat de travail, l'autorité administrative constate l'irrégularité de l'embauche (C'est-à-dire que le contrat de travail n'a pas été rompu ou que l'employeur n'a pas mis fin à la période d'essai)

- Alors l'employeur est mis en demeure de mettre fin à cette irrégularité sous trois semaines.
- Dans ce délai de 3 semaines il peut faire valoir ses observations à l'autorité administrative.

Passé ce délai de 3 semaines :

Soit l'employeur s'est conformé à la mise en demeure
 → Alors il n'y aura pas de sanction.

Soit l'employeur a fait valoir ses observations sur la base desquelles l'autorité administrative a conclu que la loi avait été respectée,
 → Alors il n'y aura pas de sanction.

Soit l'employeur n'a pas mis fin à la relation de travail avec le salarié (après ces 3 semaines ou tandis que ses observations ont été rejetées)
 → Alors l'employeur fait l'objet de sanctions. (voir chapitre suivant sur les sanctions).

Illustration des délais maximums :

Embauche	Limite délai de saisine : 1 mois	Délai CPEL pour rendre avis: 1 mois	Délai autorité administrative pour mise en demeure : 3 mois à compter de la date d'embauche	Délai pour mise en conformité et faire valoir ses observations
				+ 3 semaines

Les sanctions en cas de non-respect des textes sur l'emploi local

- **En cas d'embauche d'un salarié (non citoyen ou ne justifiant pas d'une durée de résidence suffisante) sans avoir suivi l'avis de la CPEL lorsqu'elle a été saisie d'une contestation :**
 - Dans un délai de trois mois à compter de la conclusion du contrat, si l'employeur n'a pas respecté l'avis de la CPEL, l'autorité administrative met en demeure l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée sous trois semaines.
 - Dans ce même délai de 3 semaines, l'employeur peut faire valoir ses observations à l'autorité administrative.
 - Suite à ces observations, si les conclusions de l'autorité administrative n'ont pas établi le caractère régulier de l'embauche ou s'il n'a pas mis un terme à l'irrégularité, c'est-à-dire si l'employeur n'a pas procédé au licenciement du salarié embauché, il sera redevable d'une amende administrative dont le montant maximum est égal à 400 fois le SMG horaire (multipliée par 2 en cas de récidive dans un délai de 3 ans après la 1^{ère} infraction ou d'infraction continue - cf. Lp. 451-15).
 - Versement d'une indemnité égale à six mois de salaire, au salarié dont le contrat a été rompu, si la rupture intervient après l'échéance fixée par la mise en demeure, sauf dans le cas de déclaration frauduleuse (cf. Art Lp 451-16).

- En cas de non dépôt de l'offre au service de placement et en cas de non information du personnel et du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sur cette offre, l'entreprise peut être sanctionnée.
- Si l'autorité administrative constate que l'entreprise n'a pas rempli ses obligations, elle l'informe de ce constat et de son intention de prononcer une sanction administrative.
- L'employeur dispose alors d'un délai de trois semaines pour répondre.
- Si l'employeur n'a aucun élément nouveau à apporter, il sera condamné à verser une somme au plus égale au montant prévu pour les contraventions de la troisième classe soit environ 54.000 F (multipliée par deux en cas de récidive dans les 2 ans).

Le TAP : le tableau des activités professionnelles

➤ A quoi sert-t-il ?

Le «TAP» fait partie intégrante de la loi sur l'emploi local et il est un outil dans le processus de recrutement.

Concrètement : Le chef d'entreprise doit s'y référer au moment de l'embauche et dans le cas où il y a carence de candidature de citoyens calédoniens pour une offre d'emploi.

➤ Comment est-il construit ?

Le tableau recense tous les métiers avec en face la condition de durée minimum de résidence que le postulant doit remplir et la loi prévoit 4 durées de résidence (de moins de 3 ans à 10 ans et plus) selon la tension observée sur le marché de l'emploi.

Inspiré du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME), déjà utilisé lors de la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE), ce tableau regroupe plus de 600 métiers exercés sur le territoire.

➤ Qui le réalise ?

Le TAP avec les métiers et leur durée de résidence est le fruit d'une négociation entre syndicats patronaux et syndicats de salariés. Faute d'accord, c'est le gouvernement qui doit déterminer les durées par arrêté. Un accord a été signé le 16 décembre 2011, reprenant dans ses articles 1 à 3 les éléments de lecture du tableau, et dans son article 4, le tableau avec chaque métier et chaque durée.

➤ Pérennité ?

Révisable au moins tous les 3 ans, le « TAP » reste évolutif selon le marché du travail et les formations mises en place pour répondre à la réalité de l'emploi.
(Cf. CPEL p 22)

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

Historique :

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

JONC du 12 août 2010
Page 6934

Article 1^{er}

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

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

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

III/ Le chapitre II devient le chapitre III.

Article 2

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

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

Article Lp. 450 : L'étroitesse du marché du travail de la Nouvelle-Calédonie, ainsi que ses équilibres économiques et sociaux, ne permettant pas d'ouvrir largement l'accès à l'emploi salarié, des dispositions spécifiques, destinées à offrir des garanties particulières pour le droit à l'emploi de ses habitants sont instituées.

Chapitre 1^{er} : Règles de soutien et de promotion à l'emploi local

Section 1 - Champ d'application

Article Lp. 451 : Dans le but de protéger, de soutenir et de promouvoir l'emploi local, est instaurée, au bénéfice des citoyens de la Nouvelle-Calédonie, au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999, et des personnes qui justifient d'une durée suffisante de résidence, une priorité d'emploi dans les conditions prévues à l'article 24 de ladite loi.

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

Article Lp. 451-1 : L'embauche d'un salarié, lorsqu'il n'est pas citoyen de la Nouvelle-Calédonie au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999, ou qu'il ne justifie pas, pour l'emploi

auquel il postule, de la durée de résidence suffisante mentionnée à l'article Lp. 451-2, est soumise aux dispositions du présent chapitre.

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

Section 2 - Conditions de recrutement

Article Lp. 451-2 : Lorsqu'après avoir diffusé son offre d'emploi dans les conditions définies au Chapitre II du Titre III, un employeur, qui n'a reçu aucune candidature répondant aux conditions de qualification et de compétence énoncées dans son offre et émanant d'un citoyen de la Nouvelle-Calédonie, peut procéder au recrutement d'une personne justifiant d'une durée de résidence :

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

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

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

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

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

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

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

Article Lp. 451-2-1 : La durée de résidence du conjoint d'un citoyen de Nouvelle-Calédonie est assimilée à une durée de résidence de dix ans, lorsqu'ils sont mariés depuis au moins deux ans et résident ensemble en Nouvelle-Calédonie.

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

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

Article Lp. 451-2-2 : Pour l'application du présent chapitre, la personne qui, six mois au moins avant la date de promulgation de la présente loi du pays, occupe un emploi salarié, est réputée conserver le bénéfice des avantages individuels et collectifs au sens du premier alinéa de l'article 24 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 451-3 : Pour se prévaloir des dispositions du présent chapitre, le candidat sans emploi doit être inscrit en qualité de demandeur d'emploi. Par ailleurs, toute candidature est écrite et accompagnée des justificatifs nécessaires notamment au regard des conditions de citoyenneté ou de résidence.

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

Section 3 - Caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles

Article Lp. 451-4 : Lorsque sur une période statistiquement significative, il est constaté que les personnes ayant la qualité de citoyen de la Nouvelle-Calédonie ou justifiant d'une durée de résidence au moins égale à dix ans représentent une part du marché du travail :

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

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

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

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

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

Article Lp. 451-5 : La part du marché du travail mentionnée à l'article Lp. 451-4 est appréciée notamment au vu des données suivantes :

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

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

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

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

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

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

Article Lp. 451-6 : Sur la base de ces données, un tableau des activités professionnelles classées en fonction des difficultés de recrutement est établi par accord collectif interprofessionnel. Cet accord fait l'objet d'un arrêté d'extension du gouvernement.

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

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

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

Section 4 - La commission paritaire de l'emploi local

Sous-section 1 - Organisation et fonctionnement

Article Lp. 451-7 : La commission paritaire de l'emploi local, instituée auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, est composée en nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 451-8 : La commission paritaire de l'emploi local est présidée les années paires par un représentant désigné en son sein par le collège des employeurs et les années impaires par un représentant désigné en son sein par le collège des salariés.

Article Lp. 451-9 : La commission paritaire de l'emploi local peut, dans des conditions définies par son règlement intérieur, déléguer l'examen de certains dossiers à une formation restreinte à caractère paritaire.

Article Lp. 451-10 : Les administrations de la Nouvelle-Calédonie, des provinces, des communes et leurs établissements publics sont tenus de fournir à la commission paritaire de l'emploi local toutes les informations statistiques disponibles nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Sous-section 2 - Missions

Article Lp. 451-11 : La commission paritaire de l'emploi local préconise des actions de promotion et de soutien de l'emploi local notamment en matière de formations en direction des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elle propose les adaptations nécessaires au dispositif de formation initiale, continue et par alternance. Elle peut être consultée par les employeurs, les organisations syndicales ou les institutions sur toutes les questions relevant de la problématique de l'emploi local.

Article Lp. 451-12 : La commission paritaire de l'emploi local est notamment chargée, lorsqu'elle est saisie par un employeur, de vérifier qu'aucune des candidatures qu'il a reçues émanant d'un citoyen de la Nouvelle-Calédonie ou d'une personne justifiant de la durée de résidence nécessaire mentionnée à l'article Lp. 451-2 ne répond aux critères de qualifications et de compétences mentionnés dans l'offre d'emploi, ainsi qu'aux critères de citoyenneté ou de durée de résidence résultant de l'application du présent titre. Dans l'affirmative, elle établit le constat de carence prévu à l'article Lp. 451-2.

Article Lp. 451-13 : En cas de contestation des conditions d'une embauche au regard des dispositions de l'article Lp. 451-2, la commission paritaire de l'emploi local vérifie que les dispositions du présent chapitre ont été respectées. La saisine de la commission paritaire de l'emploi local est un préalable obligatoire à l'introduction de toute action contentieuse.

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

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

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

Article Lp. 451-14 : En cas de litige relatif à une embauche relevant du présent chapitre, la commission paritaire de l'emploi local peut également être saisie par l'une des parties aux fins de conciliation.

Section 5 - Sanctions

Article Lp. 451-15 : Au vu de l'avis de la commission paritaire de l'emploi local prévu par l'article Lp. 451-13, lorsque dans un délai de trois mois après la conclusion du contrat de travail, l'autorité administrative constate que l'embauche d'un salarié relevant de l'article Lp. 451-1 contrevient aux dispositions du présent chapitre, elle met l'employeur en demeure de mettre un terme à l'irrégularité constatée. Celui-ci dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations ou se conformer à la mise en demeure. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si au terme de ce délai il n'a pas été mis fin à l'irrégularité ou si les conclusions n'ont pas établi le caractère régulier de l'embauche, l'employeur est astreint, par décision motivée de l'autorité administrative, au versement à titre de pénalité d'une somme dont le montant maximum est égal à 400 fois le taux horaire du salaire minimum garanti, le taux applicable étant celui du mois où l'infraction a été constatée par l'autorité administrative.

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

Article Lp. 451-16 : La méconnaissance des dispositions du présent chapitre constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

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

Article Lp. 451-17 : Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent chapitre sont définies par délibération du congrès, notamment en ce qui concerne :

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

Article 3

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

« Article Lp. 452-1-1 : Pour l'appréciation de la situation de l'emploi lors de la délivrance d'une autorisation de travail à un étranger, l'autorité administrative se réfère notamment à la caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles ainsi qu'au tableau de classement de ces activités mentionnés à l'article Lp. 451-6. ».

Article 4

Le code du travail est ainsi modifié :

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

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

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

« Article Lp. 432-3-1 : Chaque offre d'emploi est déposée auprès du service public de placement. Elle comporte notamment la définition de l'emploi proposé par référence au tableau des activités professionnelles mentionné à l'article Lp. 451-6. Elle indique de manière détaillée les qualifications et les compétences requises.

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

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

« Article Lp. 432-6 : Lorsque l'autorité administrative constate que les formalités mentionnées à l'article Lp. 432-3-1 ont été méconnues, elle informe l'employeur de l'irrégularité relevée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative. L'employeur dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments nouveaux de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci, par décision motivée, astreint l'employeur au versement à titre de pénalité d'une somme au plus égale au montant de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

NOUVELLE-CALÉDONIE

CONGRÈS

DÉLIBÉRATIONS

Délibération n° 155 du 10 décembre 2011 portant revalorisation de l'aide à domicile des personnes âgées

Le congrès de la Nouvelle-Calédonie,

Délibérant conformément aux dispositions de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 49 du 28 décembre 1989 cadre relative à l'aide médicale et aux aides sociales ;

Vu l'avis du conseil économique et social, en date du 12 octobre 2011 ;

Vu l'arrêté n° 2011-2199/GNC du 27 septembre 2011 portant projet de délibération ;

Vu le rapport du gouvernement n° 39 du 27 septembre 2011 ;

Entendu le rapport n° 75 du 17 novembre 2011 de la commission de la santé et de la protection sociale ;

A adopté les dispositions dont la teneur suit :

Article 1^{er} : Le deuxième alinéa de l'article 30 de la délibération modifiée n° 49 du 28 décembre 1989 cadre relative à l'aide médicale et aux aides sociales est ainsi modifié :

1° Le montant minimum par trimestre de l'aide pour 2012 est fixé à 240 000 F CFP pour une personne seule et 360 000 F CFP lorsque les deux conjoints remplissent les conditions prévues par la présente délibération.

2° Les termes : "la somme équivalent au premier minimum défini par la loi du pays n° 2006-13 du 22 décembre 2006" sont remplacés par les termes : "85 000 F CFP en 2012".

3° La dernière phrase du deuxième alinéa est remplacée par les dispositions suivantes : "Pour un ménage, l'allocation n'est cumulable avec les ressources du ménage que dans la limite de 130 000 francs CFP".

4° Il est ajouté une phrase ainsi rédigée : "Ces montants et plafonds sont, à compter de 2013, indexés sur l'évolution de l'indice des prix de détail à la consommation (hors prix des tabacs) prévu par la délibération n° 110 du 16 décembre 2010 relative à la création d'un indice des prix de détail à la consommation".

Article 2 : Les dispositions de la présente délibération entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 3 : Il est ajouté, après le 1^{er} alinéa de l'article 2 de la délibération modifiée n° 49 du 28 décembre 1989 cadre relative à l'aide médicale et aux aides sociales, un nouvel alinéa rédigé comme suit :

"La province est notamment tenue de prendre en compte, à titre de justification de domicile apportée par le demandeur, les factures de moins de trois mois émanant d'un service public, les baux en vigueur, les quittances de loyer ou de redevance d'occupation domaniale de moins de trois mois et les attestations signées d'un propriétaire hébergeant. En outre, pour les personnes sans domicile stable ou dont le domicile est précaire, est acceptée une attestation du centre communal d'action sociale de la commune à laquelle ils sont attachés ou d'une association ou d'un organisme agréé à cet effet par l'exécutif provincial. Dans ce cas, l'attestation mentionne sa durée de validité, qui ne peut excéder un an."

Article 4 : La présente délibération sera transmise au haut-commissaire de la République ainsi qu'au gouvernement et publiée au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

Délibéré en séance publique, le 10 décembre 2011.

Pour le président du congrès
de la Nouvelle-Calédonie
et par délégation :
La deuxième vice-présidente,
CAROLINE MACHORO-REIGNIER

Délibération n° 156 du 10 décembre 2011 relative à la protection, au soutien et à la promotion de l'emploi local

Le congrès de la Nouvelle-Calédonie,

Délibérant conformément aux dispositions de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis de la commission consultative du travail, en date du 20 décembre 2010 ;

Vu l'avis du conseil économique et social, en date du 6 décembre 2011 ;

Vu l'arrêté n° 2011-2563/GNC du 2 novembre 2011 portant projet de délibération ;

Vu le rapport du gouvernement n° 47 du 2 novembre 2011 ;

Entendu le rapport n° 76 du 29 novembre 2011 de la commission du travail et de la formation professionnelle,

A adopté les dispositions dont la teneur suit :

Article 1^{er} : Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est ainsi modifié :

I/ L'intitulé du titre V du livre IV est ainsi rédigé :

"Titre V : Protection, soutien et promotion de l'emploi local"

II/ Aux articles et R. 451-1 et R. 452-1, la référence à l'article Lp. 451-1 est remplacée par la référence à l'article Lp. 452-1.

III/ Le chapitre I devient le chapitre II et les articles R. 451-1 à R. 451-5 deviennent respectivement les articles R. 452-1 à R. 452-5.

IV/ Le chapitre II devient le chapitre III et les articles R. 452-1 à R. 452-3 deviennent respectivement les articles R. 453-1 à R. 453-3.

Article 2 : Il est inséré dans le titre V du livre IV du code du travail deux chapitres ainsi rédigés :

"Chapitre préliminaire :

Priorité d'emploi des citoyens et des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence

(Pas de dispositions réglementaires)

Chapitre I :

Règles de soutien et de promotion à l'emploi local

Section 1 : Champ d'application

(Pas de dispositions réglementaires)

Section 2 : Conditions de recrutement

Article R. 451-1 : Le délai mentionné au dernier alinéa de l'article Lp. 451-2 est fixé à :

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

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

Article R. 451-2 : Les justificatifs mentionnés à l'article Lp. 451-3 sont constitués par tous documents permettant d'établir la qualité de citoyen de la Nouvelle-Calédonie au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ou la durée de résidence suffisante au regard de l'activité professionnelle concernée.

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

Article R. 451-4 : L'attestation de dépôt de candidature prévue au deuxième alinéa de l'article Lp. 451-3 indique le nom de l'employeur ou la raison sociale, le nom du candidat à l'embauche ainsi que la date de réception de la candidature.

Section 3 : Caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles

(Pas de dispositions réglementaires)

Section 4 : La commission paritaire de l'emploi local

Sous-section 1 : Organisation et fonctionnement

Article R. 451-5 : La commission paritaire de l'emploi local est placée auprès de la direction du travail et de l'emploi.

Article R. 451-6 : La commission paritaire de l'emploi local peut formuler toute proposition et recommandation entrant dans son champ de compétence.

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

Article R. 451-7 : Les membres de la commission paritaire de l'emploi local sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie sur proposition des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

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

Article R. 451-8 : Le nombre de sièges par collège est établi à raison d'un siège par organisation syndicale au regard du collège comportant le plus de sièges de manière à assurer la parité de la commission.

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

Article R. 451-9 : Les autres modalités de fonctionnement de la commission sont fixées en tant que de besoin par son règlement intérieur.

Sous-section 2 : Missions

Article R. 451-10 : La commission paritaire de l'emploi local est saisie de toute contestation portant sur les conditions d'embauche prévues au présent chapitre, par toute personne ayant fait acte de candidature sur l'emploi concerné, ou son représentant légal, ou par l'employeur dans un délai d'un mois à compter de la date de l'embauche contestée. Elle rend son avis dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. A l'expiration de ce délai l'avis est réputé rendu.

Section 5 : Sanctions

Article R. 451-11 : Le montant de l'indemnité due par l'employeur en cas de rupture du contrat de travail intervenant après l'échéance de la mise en demeure de l'autorité administrative prévue à l'article Lp. 451-16, est égal à six mois de salaire.

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

Section 6 : Dispositions diverses

Article R. 451-12 : L'autorité administrative mentionnée aux articles Lp. 451-15 et Lp. 451-16 est le directeur du travail et de l'emploi".

Article 3 : Au chapitre II du titre III du livre IV, il est inséré un article R. 432-5 ainsi rédigé :

"**Article R. 432-5 :** L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 432-6 est le directeur du travail et de l'emploi".

Article 4 : Au chapitre IV du titre III du livre IV, à l'article R. 434-1, les termes : "Lp. 433-1 à Lp. 432-3 et R. 432-1" sont remplacés par les termes : "Lp. 433-1 à Lp. 433-3".

Article 5 : I/ L'article R. 432-1 du code du travail est abrogé.

II/ A l'article R. 434-1, la référence à l'article R. 432-1 est supprimée.

Article 6 : La présente délibération sera transmise au haut-commissaire de la République ainsi qu'au gouvernement et publiée au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

Délibéré en séance publique, le 10 décembre 2011.

Pour le président du congrès
de la Nouvelle-Calédonie
et par délégation :
La deuxième vice-présidente,
CAROLINE MACHORO-REIGNIER

Délibération n° 157 du 10 décembre 2011 portant décision modificative n° 1 du budget de la Nouvelle-Calédonie - exercice 2011

Le congrès de la Nouvelle-Calédonie,

Délibérant conformément aux dispositions de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 90-1247 du 29 décembre 1990 portant suppression de la tutelle administrative et financière sur les communes de Nouvelle-Calédonie et dispositions diverses relatives à ce territoire ;

Vu le code des impôts ;

Vu le code des douanes de Nouvelle-Calédonie ;

Vu le tarif des douanes de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 117 des 20 et 21 décembre 2010 relative au budget primitif 2011 de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 143 du 1^{er} septembre 2011 relative au budget supplémentaire 2011 de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2011-2687 du 15 novembre 2011 portant projet de délibération ;

Vu le rapport du gouvernement n° 52 du 15 novembre 2011 ;

Entendu le rapport n° 72 du 16 novembre 2011 de la commission des finances et du budget ;

A adopté les dispositions dont la teneur suit :

Article 1^{er} : La participation de la Nouvelle-Calédonie à l'augmentation du capital social de la société Air Calédonie est approuvée dans la limite de 319 140 000 XPF.

Le président du gouvernement est habilité à signer tous les actes nécessaires à cette opération et au maintien de l'actionnariat de la Nouvelle-Calédonie à un niveau inférieur à 54 % de l'actionnariat public.

Article 2 : La participation de la Nouvelle-Calédonie à l'augmentation du capital social de la société Air Calédonie mentionnée à l'article 1^{er} est subordonnée à l'acceptation par le conseil d'administration de la société d'un gel des créations de

postes pour l'année 2012 et à la validation préalable par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie des créations des postes envisagées à compter de l'année 2013.

Article 3 : Est opéré au budget de la Nouvelle-Calédonie, exercice 2011, un virement de crédits d'un montant de trois cent dix-neuf millions cent quarante mille francs (319 140 000 XPF) du chapitre 904 équipement sanitaire et social, sous-chapitre 904-0 structures de soins, de prévention et de laboratoires, article 2548 avances aux sociétés d'économie mixte vers le chapitre 925 mouvements financiers, sous-chapitre 925-5 autres mouvements de créances et titres, article 262 Titres non cotés.

Article 4 : Le budget de la Nouvelle-Calédonie pour l'exercice 2011 est arrêté par chapitre en recettes et dépenses à la somme de deux cent dix milliards six cent cinquante millions quatre cent quatre-vingt-onze mille quatre-vingt-deux francs (210 650 491 082 XPF).

en mouvements budgétaires répartis en :

- vingt-trois milliards sept cent vingt-cinq millions cent quatre-vingt-onze mille deux cent soixante-neuf francs (23 725 191 269 XPF) en section d'investissement, et

- cent quatre-vingt-sept milliards cent quatre -vingt-dix-neuf millions deux cent quatre-vingt-dix-neuf mille huit cent treize francs (187 199 299 813 XPF) en section de fonctionnement.

Le montant du prélèvement sur excédents de fonctionnement destiné au financement de la section d'investissement compris dans les totaux précités s'élève à sept milliards deux cent quatorze millions cent seize mille deux cent deux francs (7 214 116 902 XPF).

Article 5 : La présente délibération sera transmise au haut-commissaire de la République ainsi qu'au gouvernement et publiée au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

Délibéré en séance publique, le 10 décembre 2011.

Pour le président du congrès
de la Nouvelle-Calédonie
et par délégation :
La deuxième vice-présidente,
CAROLINE MACHORO-REIGNIER

Délibération n° 158 du 10 décembre 2011 relative à l'application de l'instruction budgétaire et comptable M52

Le congrès de la Nouvelle-Calédonie,

Délibérant conformément aux dispositions de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté ministériel du 22 avril 2011 relatif à l'expérimentation par la collectivité de Nouvelle-Calédonie, les provinces et leurs établissements publics administratifs de l'instruction budgétaire et comptable M52 applicable aux départements et à leurs établissements publics administratifs ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu l'arrêté modifié du 21 octobre 2003 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M52 des départements et de leurs

Accord interprofessionnel établissant le tableau des activités professionnelles prévu par la loi du pays N°2010-9 du 27 juillet 2010

Entre d'une part :

La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises de Nouvelle-Calédonie (CGPME-NC) représentée par Monique JANDOT et Martine LAGNEAU

Le Mouvement des Entrepreneurs de France de Nouvelle-Calédonie (MEDEF-NC) représenté par Catherine WEHBE et Dominique LEFEIVRE

L'Union Patronale des Artisans de Nouvelle-Calédonie (UPA-NC) représentée par Jean-Louis LAVAL

Et

D'autre part :

La Confédération Générale des Travailleurs (COGETRA) représentée par Jean-Pierre KABAR

La Confédération Syndicale des Travailleurs de Nouvelle-Calédonie (CSTNC) représentée par Tony DUPRE

La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière de Nouvelle-Calédonie (CGTFO) représentée par Sylvain MEALLET

L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC) représentée par Trévor UNDERWOOD

L'Union Territoriale – Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (UTCFCGCGC) représentée par Dominique MANATE

L'Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE) représentée par Marie-Pierre GOYETCHE

Préambule :

Dans son article Lp. 451-6, la loi du pays relative à la protection, au soutien et à la promotion de l'emploi local a confié aux partenaires sociaux le soin d'établir, sur les bases de données statistiques disponibles, un tableau des activités professionnelles classées en fonction des difficultés de recrutement.

Aussi la présente commission paritaire interprofessionnelle a négocié et conclu un accord collectif interprofessionnel établissant un tableau des activités professionnelles classé en fonction des durées de résidence suffisantes au sens de l'art. Lp. 451-2.

Les parties qui se sont réunies à plus de 30 reprises se sont appuyées sur les travaux de 16 branches professionnelles et 13 commissions métiers. La mobilisation des partenaires sociaux autour du projet représente 250 heures de travaux en configuration paritaire.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left.

Les signataires du présent accord tiennent à souligner que conformément à l'art. Lp. 451, qu'à condition de qualification et de compétence égale, l'employeur est tenu de donner la priorité au citoyen de la Nouvelle-Calédonie.

Comme le prévoit l'art. Lp. 451-2, un employeur qui n'a reçu aucune candidature répondant aux conditions de qualification et de compétences énoncées dans son offre et émanant d'un citoyen de la Nouvelle-Calédonie, peut procéder au recrutement d'une personne justifiant d'une durée de résidence, tel que stipulée dans le présent accord.

A défaut, l'employeur peut procéder au recrutement sans condition de résidence.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre le travail au-delà du présent tableau des activités professionnelles sur des dispositifs et outils de soutien et promotion de l'emploi local à destination des élèves, étudiants, demandeurs d'emploi et salariés calédoniens.

Article 1 : Choix de la nomenclature ROME

Les parties signataires ont convenu d'utiliser la nomenclature des métiers intitulée Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) dans sa version 3.

A ce jour, cette nomenclature permet de disposer d'informations chiffrées, en raison de son utilisation d'une part, par les services de placement et d'autre part, par la CAFAT, pour les déclarations préalables à l'embauche.

Les parties signataires précisent néanmoins que ce répertoire n'a pas été créé pour les besoins des problématiques de l'emploi local.

Chaque code ROME renvoie à une fiche métier. Elle doit être utilisée de manière indicative, s'agissant de la description des compétences et des qualifications nécessaires à l'exercice des métiers en Nouvelle-Calédonie sauf pour les métiers réglementés signalés dans le tableau par un astérisque « * ».

Article 2 : Adaptation de la nomenclature ROME au contexte de l'emploi en Nouvelle-Calédonie

La nomenclature ROME contient 531 codes métiers.

Les parties signataires se sont entendues pour :

- subdiviser un certain nombre de ces codes ROME qui recouvrent des situations d'emploi bien distinctes selon le niveau de qualification et/ou le niveau d'expérience et/ou la spécificité des activités. Ainsi, le tableau des activités professionnelles comporte au total, 633 lignes.
- considérer à la date des négociations, certains emplois comme inexistant en Nouvelle-Calédonie, ou non concernés par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 sur l'emploi local (statut autre que les salariés de droit privé). Elles se sont également entendues pour s'abstenir de fixer une durée de résidence quand les données n'étaient pas disponibles. Il est alors mentionné « / » dans la colonne « durée de résidence ».



Article 3 : Cas d'une activité professionnelle et/ou d'une durée de résidence absente

Les parties signataires rappellent que lorsqu'une activité professionnelle et/ou sa durée de résidence ne figurent pas ou ne sont pas mentionnées dans le tableau des activités professionnelles, le classement qui lui est applicable est déterminé par la Commission Paritaire de l'Emploi Local conformément à l'article Lp.451.6.

Article 4 : Tableau des activités professionnelles

Domaines ROME	CODE ROME	Intitulé ROME	Intitulé spécifique	Niveau de formation indicatif ou exigé si *	Durées de résidence
AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	A1101	Conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière	Conducteur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Tractoriste	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1201	Bûcheronnage et élagage	Ouvrier bucheronnage et élagage au sol	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Ouvrier bucheronnage et élagage en hauteur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1202	Entretien des espaces naturels	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1203	Entretien des espaces verts	Chef d'équipe, contremaître	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Ouvrier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1204	Protection du patrimoine naturel	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1205	Sylviculture	Chef d'équipe, contremaître	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Ouvrier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1301	Conseil et assistance technique en agriculture	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	A1302	Contrôle et diagnostic technique en agriculture	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	A1303	Ingénierie en agriculture et environnement naturel	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
	A1401	Aide agricole de production fruitière ou viticole	/	Aucun	Au moins 10 ans
	A1402	Aide agricole de production légumière ou végétale	Ouvrier de plein champ	Aucun	Au moins 10 ans
			Ouvrier de serre	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 5 ans
	A1403	Aide d'élevage agricole et aquacole	Aide agricole	Aucun	Au moins 10 ans
			Aide aquacole	Aucun	Au moins 10 ans
	A1404	Aquaculture	Ouvrier aquacole	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Technicien, exploitant aquacole	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
	A1405	Arboriculture et viticulture	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1406	Encadrement équipage de la pêche	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1407	Élevage bovin ou équin	Chef d'équipe, contremaître	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
			Ouvrier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1408	Élevage d'animaux sauvages ou de compagnie	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1409	Élevage de lapins et volailles	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1410	Élevage ovin ou caprin	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1411	Élevage porcin	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	A1412	Fabrication et affinage de fromages	/	Aucun	Au moins 10 ans
	A1413	Fermentation de boissons alcoolisées	Maître brasseur	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 3 ans
	A1414	Horticulture et maraîchage	Chef d'équipe, contremaître	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
			Ouvrier de plein champ	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Ouvrier de serre	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 5 ans	
A1415	Equipage de la pêche	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
A1416	Polyculture, élevage	Chef d'équipe, contremaître	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
		Chef d'exploitation, gérant	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
		Ouvrier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
A1417	Saliculture	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/	
A1501	Aide aux soins animaux	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
A1502	Podologie animale	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/	
A1503	Toiletage des animaux	/	Aucun	Au moins 10 ans	
A1504	Santé animale	/	I* (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 10 ans	
ART ET FAÇONNAGE D'OUVRAGES D'ART	B1101	Création en arts plastiques	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
	B1201	Réalisation d'objets décoratifs et utilitaires en céramique et matériaux de synthèse	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1301	Décoration d'espaces de vente	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1302	Décoration d'objets d'art et artisanaux	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1303	Gravure - ciselure	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1401	Réalisation d'objets en lianes, fibres et brins végétaux	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1402	Reliure et restauration de livres et archives	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1501	Fabrication et réparation d'instruments de musique	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1601	Métallerie d'art	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1602	Réalisation d'objets artistiques et fonctionnels en verre	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1603	Réalisation d'ouvrages en bijouterie,	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 3 ans

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large '3' and various scribbles.

		joaillerie et orfèvrerie			
	B1604	Réparation - montage en systèmes horlogers	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1701	Conservation et reconstitution d'espèces animales	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1801	Réalisation d'articles de chapellerie	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1802	Réalisation d'articles en cuir et matériaux souples (hors vêtement)	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1803	Réalisation de vêtements sur mesure ou en petite série	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	B1804	Réalisation d'ouvrages d'art en fils	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	B1805	Stylisme	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
	B1806	Tapiserie - décoration en ameublement	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
BANQUE, ASSURANCES ET IMMOBILIER	C1101	Conception - développement produits d'assurances	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	C1102	Conseil clientèle en assurances	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	C1103	Courtage en assurances	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
	C1104	Direction d'exploitation en assurances	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	C1105	Études actuarielles en assurances	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/
	C1106	Expertise risques en assurances	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
	C1107	Indemnités en assurances	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	C1108	Management de groupe et de service en assurances	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
	C1109	Rédaction et gestion en assurances	Rédacteur risques particuliers	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Rédacteur risques professionnels et entreprises	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	C1110	Souscription d'assurances	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
	C1201	Accueil et services bancaires	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	C1202	Analyse de crédits et risques bancaires	Analyste risques, contrôleur périodique confirmé, expert, responsable	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
			Analyste risques, contrôleur périodique débutant	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 5 ans
	C1203	Relation clients banque/finance	Chargé de clientèle grandes entreprises	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
			Chargé de clientèle professionnelle PME/PMI	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	C1204	Conception et expertise produits bancaires et financiers	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
	C1205	Conseil en gestion de patrimoine financier	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	C1206	Gestion de clientèle bancaire	Chargé de clientèle particulier confirmé	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
			Chargé de clientèle particulier débutant	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	C1207	Management en exploitation bancaire	Chef d'agence, directeur de centre d'affaires	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
			Directeur général	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	C1301	Front office marchés financiers	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
	C1302	Gestion back et middle-office marchés financiers	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
	C1303	Gestion de portefeuilles sur les marchés financiers	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
	C1401	Gestion en banque et assurance	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
	C1501	Gérance immobilière	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
	C1502	Gestion locative immobilière	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	C1503	Management de projet immobilier	Assistant, technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
			Chef de projet, encadrement	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
	C1504	Transaction immobilière	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	D1101	Boucherie	Boucher	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Chef boucher	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
D1102	Boulangerie - viennoiserie	Aide boulanger	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
		Boulangier, chef boulanger	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans	
D1103	Charcuterie - traiteur	Charcutier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
		Chef charcutier, traiteur	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans	
D1104	Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie	Chef pâtissier	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 3 ans	
		Pâtissier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
D1105	Poissonnerie	/	Aucun	Au moins 10 ans	
D1106	Vente en alimentation	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
D1107	Vente en gros de produits frais	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
D1201	Achat vente d'objets d'art, anciens ou d'occasion	/	Aucun	/	
D1202	Coiffure	Assistant en coiffure	Aucun	Au moins 10 ans	
		Coiffeur titulaire	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
D1203	Hydrothérapie	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/	
D1204	Location de véhicules ou de matériel de loisirs	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
D1205	Nettoyage d'articles textiles ou cuirs	/	Aucun	Au moins 10 ans	
D1206	Réparation d'articles en cuir et matériaux souples	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/	
D1207	Retouches en habillement	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/	
D1208	Soins esthétiques et corporels	Assistant en esthétique	Aucun	Au moins 10 ans	
		Esthéticien titulaire	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
D1209	Vente de végétaux	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
D1210	Vente en animalerie	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	

DL on [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] 4

COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA	D1211	Vente en articles de sport et loisirs	Vendeur en libre-service, chef d'équipe en libre-service	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
			Vendeur spécialisé, vendeur conseil, chef d'équipe vendeurs spécialisés	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 5 ans	
	D1212	Vente en décoration et équipement du foyer	Vendeur en libre-service, chef d'équipe en libre-service	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
			Vendeur spécialisé, vendeur conseil, chef d'équipe vendeurs spécialisés	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 5 ans	
	D1213	Vente en gros de matériel et équipement	Vendeur en libre-service, chef d'équipe en libre-service	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
			Vendeur spécialisé, vendeur conseil, chef d'équipe vendeurs spécialisés	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans	
	D1214	Vente en habillement et accessoires de la personne	Vendeur en libre-service, chef d'équipe en libre-service	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	D1301	Management de magasin de détail	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans	
	D1401	Assistanat commercial	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	D1402	Relation commerciale grands comptes et entreprises	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	D1403	Relation commerciale auprès de particuliers	/	Aucun	Au moins 10 ans	
	D1404	Relation commerciale en vente de véhicules	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	D1405	Conseil en information médicale	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	D1406	Management en force de vente	Chef d'équipe	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
			Directeur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans	
	D1407	Relation technico-commerciale	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/	
	D1408	Téléconseil et télévente	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	D1501	Animation de vente	/	Aucun	Au moins 10 ans	
	D1502	Management/gestion de rayon produits alimentaires	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	D1503	Management/gestion de rayon produits non alimentaires	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	D1504	Direction de magasin de grande distribution	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans	
	D1505	Personnel de caisse	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	D1506	Marchandisage	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/	
	D1507	Mise en rayon libre-service	/	Aucun	Au moins 10 ans	
	D1508	Encadrement du personnel de caisses	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	D1509	Management de département en grande distribution	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans	
	COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA	E1101	Animation de site multimédia	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
		E1102	Ecriture d'ouvrages, de livres	/	Aucun	/
		E1103	Communication	Assistant	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
Chargé, directeur				I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans	
E1104		Conception de contenus multimédias	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans	
E1105		Coordination d'édition	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
E1106		Journalisme et information média	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
E1107		Organisation d'événementiel	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/	
E1108		Traduction, interprétariat	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 10 ans	
E1201		Photographie	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
E1202		Production en laboratoire cinématographique	/	Aucun	/	
E1203		Production en laboratoire photographique	/	Aucun	Au moins 10 ans	
E1204		Projection cinéma	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
E1205		Réalisation de contenus multimédias	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans	
E1301		Conduite de machines d'impression	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
E1302		Conduite de machines de façonnage routage	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
E1303		Encadrement des industries graphiques	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
E1304		Façonnage et routage	/	Aucun	Au moins 10 ans	
E1305		Préparation et correction en édition et presse	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
E1306		Préresse	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans	
E1307		Reprographie	/	Aucun	Au moins 10 ans	
E1308		Intervention technique en industrie graphique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans	
E1401		Développement et promotion publicitaire	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
E1402		Élaboration de plan média	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS		F1101	Architecture du BTP	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
		F1102	Conception - aménagement d'espaces intérieurs	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
		F1103	Contrôle et diagnostic technique du bâtiment	Ingénieur	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
				Technicien	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
		F1104	Dessin BTP	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	F1105	Études géologiques	Ingénieur	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans	
			Opérateur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
Technicien supérieur			III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans		
F1106	Ingénierie et études du BTP	Ingénieur	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans		
		Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans		
F1107	Mesures topographiques	Aide	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans		
		Ingénieur	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans		

DL on B W TD TV W 5

		Technicien supérieur, opérateur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
F1108	Métré de la construction	Ingénieur	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
		Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	/
F1201	Conduite de travaux du BTP	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
F1202	Direction de chantier du BTP	Chef de chantier	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
		Chef d'équipe	Aucun	Au moins 10 ans
F1203	Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières	Ingénieur	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
		Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1204	Sécurité et protection santé du BTP	Ingénieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
		Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
F1301	Conduite de grue	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1302	Conduite d'engins de terrassement et de carrière	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1401	Extraction liquide et gazeuse	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1402	Extraction solide	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1501	Montage de structures et de charpentes bois	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1502	Montage de structures métalliques	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1503	Réalisation - installation d'ossatures bois	Concepteur de plan	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Montageur, assembleur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1601	Application et décoration en plâtre, stuc et staff	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1602	Électricité bâtiment	Electricien BTP	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Electricien industriel	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Plombier sanitaire	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Plombier thermique	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1604	Montage d'agencements	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1605	Montage de réseaux électriques et télécoms	Monteur basse tension	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Monteur courant faible, monteur en télécommunications	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Monteur haute tension	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 5 ans
F1606	Peinture en bâtiment	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1607	Pose de fermetures menuisées	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1608	Pose de revêtements rigides	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1609	Pose de revêtements souples	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1610	Pose et restauration de couvertures	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1611	Réalisation et restauration de façades	Projeteur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1612	Taille et décoration de pierres	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1613	Travaux d'étanchéité et d'isolation	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1701	Construction en béton	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1702	Construction de routes et voies	Chef d'équipe	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Ouvrier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1703	Maçonnerie	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1704	Préparation du gros œuvre et des travaux publics	Préparation des travaux publics et routiers	Aucun	Au moins 10 ans
		Préparation du gros œuvre	Aucun	Au moins 10 ans
F1705	Pose de canalisations	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
F1706	Préfabrication en béton industriel	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1101	Accueil touristique	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1102	Promotion du tourisme local	Agent, animateur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Chargé, directeur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	Autres guides	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Guide conférencier, guide interprète	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1202	Animation d'activités culturelles ou ludiques	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1203	Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	Animateur, moniteur, accompagnateur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Directeur, directeur adjoint, responsable de centre	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1204	Éducation en activités sportives	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1205	Personnel d'attractions ou de structures de loisirs	/	Aucun	Au moins 10 ans
G1206	Personnel technique des jeux	Chef de table	Aucun	Au moins 10 ans
		Employé de jeux	Aucun	Au moins 5 ans
		Employé de machine à sous	Aucun	Au moins 10 ans
		Encadrement machine à sous	Aucun	Au moins 10 ans
G1301	Conception de produits touristiques	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1302	Optimisation de produits touristiques	Revenue manager	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
G1303	Vente de voyages	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1401	Assistance de direction d'hôtel-restaurant	Adjoint du directeur en hôtellerie restauration	III (BAC+2 ou équivalent)	Moins de 3 ans
		Econome (acheteur, négociateur)	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
G1402	Management d'hôtel-restaurant	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Moins de 3 ans
G1403	Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique	Gérant, directeur, exploitant	Aucun	Au moins 10 ans
G1404	Management d'établissement de restauration collective	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
G1501	Personnel d'étage	Assistant gouvernant général	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 3 ans
		Gouvernant d'étage	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 5 ans
G1502	Personnel polyvalent d'hôtellerie	Equipier, lingeur, valet femme de chambre, equipier confirmé, lingeur buandier confirmé, superviseur equipier	Aucun	Au moins 10 ans
G1503	Management du personnel d'étage	Gouvernant général	III (BAC+2 ou équivalent)	Moins de 3 ans
G1601	Management du personnel de cuisine	Chef cuisinier	III (BAC+2 ou équivalent)	Moins de 3 ans

HÔTELLERIE - RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATION

De on [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

G1602	Personnel de cuisine	Chef de partie tournant débutant / intermédiaire / confirmé, second de cuisine, sous-chef	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
		Commis de cuisine pâtisserie, 1er commis de cuisine, 1er commis cuisinier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Commis de restauration collective	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1603	Personnel polyvalent en restauration	/	Aucun	Au moins 10 ans
G1604	Fabrication de crêpes ou pizzas	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1605	Plonge en restauration	/	Aucun	Au moins 10 ans
G1701	Conciergerie en hôtellerie	Guest relations internationales	IV (BAC ou équivalent)	Moins de 3 ans
G1702	Personnel du hall	/	Aucun	Au moins 10 ans
G1703	Réception en hôtellerie	Assistant chef de réception, contrôleur de nuit, responsable de nuit, night auditor	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
		Chef de réception	III (BAC+2 ou équivalent)	Moins de 3 ans
		Employé d'hébergement front office, réceptionniste polyvalent, 1er réceptionniste polyvalent, agent de réservation	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
G1801	Café, bar brasserie	Chef barman, barmaid, responsable de bar, chef de rang	Aucun	Au moins 5 ans
		Commis de restaurant ou de bar, serveur de bar café ou brasserie	Aucun	Au moins 10 ans
G1802	Management du service en restauration	1er maître d'hôtel	III (BAC+2 ou équivalent)	Moins de 3 ans
		Assistant maître d'hôtel	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
G1803	Service en restauration	Chef de rang, barman	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 5 ans
		Commis de restaurant, hôte d'accueil restaurant, hôte de bar restaurant	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Maître d'hôtel	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 3 ans
G1804	Sommellerie	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Moins de 3 ans
H1101	Assistance et support technique client	Ingénieur	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
		Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
H1102	Management et ingénierie d'affaires	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
H1201	Expertise technique couleur en industrie	Coloriste, agent	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Echantillonneur, formulateur, responsable, technicien	IV (BAC ou équivalent)	/
H1202	Conception et dessin de produits électriques et électroniques	Concepteur et dessinateur en électricité	III (BAC+2 ou équivalent)	/
		Concepteur et dessinateur en électronique	III (BAC+2 ou équivalent)	/
H1203	Conception et dessin produits mécaniques	Concepteur produits industriels hors BTP	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
H1204	Design industriel	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
H1205	Études - modèles en industrie des matériaux souples	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	Ingénieur	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
		Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
H1207	Rédaction technique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
H1208	Intervention technique en études et conception en automatisme	Automaticien	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
H1209	Intervention technique en études et développement électronique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
H1210	Intervention technique en études, recherche et développement	Technicien supérieur de laboratoire	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
H1301	Inspection de conformité	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
H1302	Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
H1303	Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
H1401	Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
H1402	Management et ingénierie méthodes et industrialisation	Ingénieur méthodes	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
H1403	Intervention technique en gestion industrielle et logistique	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
H1404	Intervention technique en méthodes et industrialisation	Technicien supérieur méthodes	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
H1501	Direction de laboratoire d'analyse industrielle	Directeur	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
H1502	Management et ingénierie qualité industrielle	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
H1503	Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	Laborantin	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Technicien supérieur de laboratoire	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
H1504	Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique	/	IV (BAC ou équivalent)	/
H1505	Intervention technique en formulation et analyse sensorielle	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
H1506	Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2101	Abattage et découpe des viandes	/	Aucun	Au moins 10 ans
H2102	Conduite d'équipement de production	Chef d'atelier, chef de site	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans

INDUSTRIE

	alimentaire	Conducteur de ligne, chef de quart	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Opérateur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2201	Assemblage d'ouvrages en bois	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
H2202	Conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2203	Conduite d'installation de production de panneaux bois	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
H2204	Encadrement des industries de l'ameublement et du bois	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2205	Première transformation de bois d'œuvre	Chef d'équipe, contremaître	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 5 ans
		Ouvrier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2206	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	Menuisier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2207	Réalisation de meubles en bois	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
H2208	Réalisation d'ouvrages décoratifs en bois	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
H2209	Intervention technique en ameublement et bois	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
H2301	Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
H2401	Assemblage - montage d'articles en cuirs, peaux	/	Aucun	Au moins 10 ans
H2402	Assemblage - montage de vêtements et produits textiles	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2403	Conduite de machine de fabrication de produits textiles	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2404	Conduite de machine de production et transformation des fils	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
H2405	Conduite de machine de textiles nontissés	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
H2406	Conduite de machine de traitement textile	/	Aucun	Au moins 10 ans
H2407	Conduite de machine de transformation et de finition des cuirs et peaux	/	Aucun	/
H2408	Conduite de machine d'impression textile	/	Aucun	Au moins 10 ans
H2409	Coupe cuir, textile et matériaux souples	/	Aucun	Au moins 10 ans
H2410	Mise en forme, repassage et finitions en industrie textile	/	Aucun	Au moins 10 ans
H2411	Montage de prototype cuir et matériaux souples	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2412	Patronnage - gradation	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
H2413	Préparation de fils, montage de métiers textiles	/	Aucun	/
H2414	Préparation et finition d'articles en cuir et matériaux souples	/	Aucun	/
H2415	Contrôle en industrie du cuir et du textile	/	Aucun	Au moins 10 ans
H2501	Encadrement de production de matériel électrique et électronique	/	IV (BAC ou équivalent)	/
H2502	Management et ingénierie de production	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
H2503	Pilotage d'unité élémentaire de production mécanique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2504	Encadrement d'équipe en industrie de transformation	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
H2505	Encadrement d'équipe ou d'atelier en matériaux souples	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
H2601	Bobinage électrique	/	Aucun	Au moins 10 ans
H2602	Câblage électrique et électromécanique	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2603	Conduite d'installation automatisée de production électrique, électronique et microélectronique	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2604	Montage de produits électriques et électroniques	/	Aucun	Au moins 10 ans
H2605	Montage et câblage électronique	/	Aucun	Au moins 10 ans
H2701	Pilotage d'installation énergétique et pétrochimique	Agent	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2801	Conduite d'équipement de transformation du verre	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2802	Conduite d'installation de production de matériaux de construction	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2803	Façonnage et émaillage en industrie céramique	/	Aucun	/
H2804	Pilotage de centrale à béton prêt à l'emploi, ciment, enrobés et granulats	Opérateur, agent	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Rondier technicien, pilote	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
H2805	Pilotage d'installation de production verrière	/	IV (BAC ou équivalent)	/
H2901	Ajustement et montage de fabrication	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2902	Chaudronnerie - tôlerie	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
H2903	Conduite d'équipement d'usinage	Opérateur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
		Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
H2904	Conduite d'équipement de déformation des métaux	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans

DL. on P W TD TU 8 M

	H2905	Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux	/	Aucun	Au moins 10 ans
	H2906	Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique	/	Aucun	Au moins 10 ans
	H2907	Conduite d'installation de production des métaux	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	H2908	Modelage de matériaux non métalliques	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	H2909	Montage-assemblage mécanique	/	Aucun	/
	H2910	Moulage sable	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	H2911	Réalisation de structures métalliques	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	H2912	Réglage d'équipement de production industrielle	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	H2913	Soudage manuel	Soudeur généraliste	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Soudeur spécialisé	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 3 ans
	H2914	Réalisation et montage en tuyauterie	Tuyauteur généraliste	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Tuyauteur spécialisé	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 3 ans
	H3101	Conduite d'équipement de fabrication de papier ou de carton	/	IV (BAC ou équivalent)	/
	H3102	Conduite d'installation de pâte à papier	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	H3201	Conduite d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	H3202	Réglage d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs	/	IV (BAC ou équivalent)	/
	H3203	Fabrication de pièces en matériaux composites	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	H3301	Conduite d'équipement de conditionnement	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	/	Aucun	Au moins 10 ans
	H3303	Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...)	/	Aucun	/
	H3401	Conduite de traitement d'abrasion de surface	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	H3402	Conduite de traitement par dépôt de surface	/	Aucun	Au moins 10 ans
	H3403	Conduite de traitement thermique	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	H3404	Peinture industrielle	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
INSTALLATION ET MAINTENANCE	I1101	Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	I1102	Management et ingénierie de maintenance industrielle	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	I1103	Supervision d'entretien et gestion de véhicules	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	I1201	Entretien d'affichage et mobilier urbain	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	I1202	Entretien et surveillance du tracé routier	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	I1203	Maintenance des bâtiments et des locaux	Chef d'entretien technique	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
			Ouvrier polyvalent d'entretien	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Technicien polyvalent d'entretien	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
	I1301	Installation et maintenance d'ascenseurs	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	I1302	Installation et maintenance d'automatismes	Technicien	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	I1303	Installation et maintenance de distributeurs automatiques	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Ouvrier, aide	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	I1305	Installation et maintenance électronique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	I1306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	I1307	Installation et maintenance télécoms et courants faibles	Autres que technicien supérieur	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	I1308	Maintenance d'installation de chauffage	Autres que technicien supérieur	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	I1309	Maintenance électrique	Autres que technicien supérieur /	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	I1310	Maintenance mécanique industrielle	Autres que technicien supérieur	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	I1401	Maintenance informatique et bureautique	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	I1402	Réparation de biens électrodomestiques	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	I1501	Intervention en grande hauteur	/	Aucun	Au moins 10 ans
	I1502	Intervention en milieu subaquatique	/	Aucun	/
	I1503	Intervention en milieux et produits nocifs	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	I1601	Installation et maintenance en nautisme	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	I1602	Maintenance d'aéronefs	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	I1603	Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans

DL on H W ID TU W 9 MR

	I1604	Mécanique automobile	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	I1605	Mécanique de marine	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	I1606	Réparation de carrosserie	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	I1607	Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
SANTÉ	J1101	Médecine de prévention	/	I* (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans	
	J1102	Médecine généraliste et spécialisée	/	I* (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans	
	J1103	Médecine dentaire	/	I* (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans	
	J1104	Suivi de la grossesse et de l'accouchement	/	I* (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans	
	J1201	Biologie médicale	/	I* (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans	
	J1202	Pharmacie	/	I* (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans	
	J1301	Personnel polyvalent des services hospitaliers	Agent de stérilisation	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
			Autres qu'agent de stérilisation	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	J1302	Analyses médicales	/	III* (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
	J1303	Assistance médico-technique	/	Aucun	Au moins 10 ans	
	J1304	Aide en puériculture	/	V* (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 5 ans	
	J1305	Conduite de véhicules sanitaires	Ambulancier titulaire du diplôme	V* (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
			Auxiliaire ambulancier	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	J1306	Imagerie médicale	/	III* (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
	J1307	Préparation en pharmacie	Autres que préparateur en milieu hospitalier	IV* (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
			Préparateur pharmaceutique en milieu hospitalier	III* (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
	J1401	Audioprothèses	/	II* (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
	J1402	Diététique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/	
	J1403	Ergothérapie	/	III* (BAC+2 ou équivalent)	/	
	J1404	Kinésithérapie	/	III* (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
	J1405	Optique - lunetterie	Monteur, vendeur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
			Opticien	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
	J1406	Orthophonie	/	II* (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
	J1407	Orthoptique	/	III* (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
	J1408	Ostéopathie et chiropraxie	/	II* (BAC+3/4 ou équivalent)	/	
	J1409	Pédicurie et podologie	/	III* (BAC+2 ou équivalent)	/	
	J1410	Prothèses dentaires	Chef de laboratoire, prothésiste, technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans	
			Opérateur, plâtrier, modelleur	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	J1411	Prothèses et orthèses	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/	
	J1412	Rééducation en psychomotricité	/	III* (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
	J1501	Soins d'hygiène, de confort du patient	/	V* (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	J1502	Coordination de services médicaux ou paramédicaux	/	II* (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
	J1503	Soins infirmiers spécialisés en anesthésie	/	II* (BAC+3/4 ou équivalent)	Moins de 3 ans	
	J1504	Soins infirmiers spécialisés en bloc opératoire	/	II* (BAC+3/4 ou équivalent)	Moins de 3 ans	
	J1505	Soins infirmiers spécialisés en prévention	/	II* (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	J1506	Soins infirmiers généralistes	/	II* (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
	J1507	Soins infirmiers spécialisés en puériculture	/	II* (BAC+3/4 ou équivalent)	Moins de 3 ans	
	SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE	K1101	Accompagnement et médiation familiale	/	II* (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 10 ans
		K1102	Aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
		K1103	Développement personnel et bien-être de la personne	/	Aucun	/
		K1104	Psychologie	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 10 ans
		K1201	Action sociale	/	III* (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
		K1202	Education de jeunes enfants	/	III* (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
		K1203	Encadrement technique en insertion professionnelle	/	Aucun	Au moins 10 ans
K1204		Facilitation de la vie sociale	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
K1205		Information et médiation sociale	Agent d'accueil	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
			Chargé, conseiller, écoutant social	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
K1206		Intervention socioculturelle	Animateur	IV* (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
			Directeur, responsable	IV* (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
K1207		Intervention socioéducative	/	III* (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
K1301		Accompagnement médicosocial	/	V* (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 3 ans	
K1302		Assistance auprès d'adultes	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
K1303		Assistance auprès d'enfants	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
K1304		Services domestiques	/	Aucun	Au moins 10 ans	
K1305		Intervention sociale et familiale	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans	
K1401		Conception et pilotage de la politique des pouvoirs publics	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/	
K1402		Conseil en Santé Publique	/	I* (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans	
K1403		Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Moins de 3 ans	
K1404		Mise en œuvre et pilotage de la politique des pouvoirs publics	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/	
K1405		Représentation de l'Etat sur le territoire national ou international	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/	
K1501		Application des règles financières publiques	/	Brevet des collèges	/	
K1502	Contrôle et inspection des Affaires Sociales	Contrôleur	III (BAC+2 ou équivalent)	/		
		Inspecteur	III (BAC+2 ou équivalent)	/		

DL on B aw ID TC W K 10 M

	K1503	Contrôle et inspection des impôts	/	IV (BAC ou équivalent)	/
	K1504	Contrôle et inspection du Trésor Public	/	IV (BAC ou équivalent)	/
	K1505	Protection des consommateurs et contrôle des échanges commerciaux	/	IV (BAC ou équivalent)	/
	K1601	Gestion de l'information et de la documentation	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
	K1602	Gestion de patrimoine culturel	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/
	K1701	Personnel de la Défense	/	Aucun	/
	K1702	Direction de la sécurité civile et des secours	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
	K1703	Direction opérationnelle de la défense	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
	K1704	Management de la sécurité publique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
	K1705	Sécurité civile et secours	Sapeur-pompier, démineur	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	K1706	Sécurité publique	/	IV (BAC ou équivalent)	/
	K1707	Surveillance municipale	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
	K1801	Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	K1802	Développement local	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	K1901	Aide et médiation judiciaire	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/
	K1902	Collaboration juridique	/	IV (BAC ou équivalent)	/
	K1903	Défense et conseil juridique	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
			/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	K1904	Magistrature	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/
	K2101	Conseil en formation	Conseiller	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 5 ans
			Ingénieur conseil	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	K2102	Coordination pédagogique	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	K2103	Direction d'établissement et d'enseignement	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/
	K2104	Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement	/	IV (BAC ou équivalent)	/
	K2105	Enseignement artistique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/
	K2106	Enseignement des écoles	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/
	K2107	Enseignement général du second degré	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/
	K2108	Enseignement supérieur	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
	K2109	Enseignement technique et professionnel	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/
	K2110	Formation en conduite de véhicules	/	IV* (BAC ou équivalent)	Moins de 3 ans
	K2111	Formation professionnelle	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	K2112	Orientation scolaire et professionnelle	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/
	K2201	Blanchisserie industrielle	/	Aucun	Au moins 10 ans
	K2202	Lavage de vitres	Chef d'équipe	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
			Laveur	Aucun	Au moins 10 ans
			Laveur nacelle	Aucun	Au moins 10 ans
	K2203	Management et inspection en propreté de locaux	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 3 ans
	K2204	Nettoyage de locaux	Autres que nettoyeur en espaces sensibles	Aucun	Au moins 10 ans
			Chef d'équipe	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
			Nettoyeur en espaces sensibles	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 5 ans
	K2301	Distribution et assainissement d'eau	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	K2302	Management et inspection en environnement urbain	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	K2303	Nettoyage des espaces urbains	/	Aucun	Au moins 10 ans
	K2304	Revalorisation de produits industriels	/	Aucun	Au moins 10 ans
	K2305	Salubrité et traitement de nuisibles	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	K2306	Supervision d'exploitation éco-industrielle	Ingénieur	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
			Technicien supérieur	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	K2401	Recherche en sciences de l'homme et de la société	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
	K2402	Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
	K2501	Gardiennage de locaux	/	Aucun	Au moins 10 ans
	K2502	Management de sécurité privée	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
	K2503	Sécurité et surveillance privées	/	CQP	/
	K2601	Conduite d'opérations funéraires	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	K2602	Conseil en services funéraires	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	K2603	Thanatopraxie	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
SPECTACLE	L1101	Animation musicale et scénique	/	Aucun	Au moins 10 ans
	L1102	Mannequinat et pose artistique	/	Aucun	Au moins 10 ans
	L1103	Présentation de spectacles ou d'émissions	/	Aucun	Au moins 10 ans
	L1201	Danse	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1202	Musique et chant	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1203	Art dramatique	/	Aucun	Au moins 10 ans
	L1204	Arts du cirque et arts visuels	/	Aucun	Au moins 10 ans
	L1301	Mise en scène de spectacles vivants	/	Aucun	Au moins 10 ans
	L1302	Production et administration spectacle, cinéma et audiovisuel	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1303	Promotion d'artistes et de spectacles	/	Aucun	Au moins 10 ans
	L1304	Réalisation cinématographique et audiovisuelle	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1401	Sportif professionnel	/	Aucun	Au moins 10 ans
	L1501	Coiffure et maquillage spectacle	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1502	Costume et Habillage spectacle	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1503	Décor et accessoires spectacle	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans

SUPPORT A L'ENTREPRISE	L1504	Éclairage spectacle	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1505	Image cinématographique et télévisuelle	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1506	Machinerie spectacle	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1507	Montage et post-production	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1508	Prise de son et sonorisation	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
	L1509	Régie générale	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
	M1101	Achats	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	M1102	Direction des achats	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Moins de 3 ans
	M1201	Analyse et ingénierie financière	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	M1202	Audit et contrôle comptables et financiers	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	M1203	Comptabilité	Aide comptable	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Comptable	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	M1204	Contrôle de gestion	Assistant au contrôle de gestion	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 5 ans
			Contrôleur de gestion confirmé, responsable, expert	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Au moins 3 ans
	M1205	Direction administrative et financière	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	M1206	Management de groupe ou de service comptable	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	M1207	Trésorerie et financement	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Moins de 3 ans
	M1301	Direction de grande entreprise ou d'établissement public	Entreprise de + 500 salariés	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
			Etablissement public	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
	M1302	Direction de petite ou moyenne entreprise	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	M1401	Conduite d'enquêtes	/	Aucun	Au moins 10 ans
	M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	Moins de 3 ans
	M1403	Études et prospectives socio-économiques	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	M1404	Management et gestion d'enquêtes	Assistant de niveau intermédiaire	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
			Manager, responsable	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	M1501	Assistanat en ressources humaines	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
	M1502	Développement des ressources humaines	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Moins de 3 ans
	M1503	Management des ressources humaines	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	M1601	Accueil et renseignements	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
	M1602	Opérations administratives	/	Brevet des collèges	Au moins 10 ans
	M1603	Distribution de documents	/	Aucun	Au moins 10 ans
M1604	Assistanat de direction	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
M1605	Assistanat technique et administratif	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
M1606	Saisie de données	/	Brevet des collèges	Au moins 10 ans	
M1607	Secrétariat	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
M1608	Secrétariat comptable	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
M1609	Secrétariat et assistanat médical ou médico-social	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans	
M1701	Administration des ventes	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
M1702	Analyse de tendance	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	/	
M1703	Management et gestion de produit	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
M1704	Management relation clientèle	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
M1705	Marketing	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
M1706	Promotion des ventes	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/	
M1707	Stratégie commerciale	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Moins de 3 ans	
M1801	Administration de systèmes d'information	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
M1802	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
M1803	Direction des systèmes d'information	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Moins de 3 ans	
M1804	Études et développement de réseaux de télécoms	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
M1805	Études et développement informatique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
M1806	Expertise et support technique en systèmes d'information	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans	
M1807	Exploitation de systèmes de communication et de commandement	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/	
M1808	Information géographique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	/	
M1809	Information météorologique	/	IV (BAC ou équivalent)	/	
M1810	Production et exploitation de systèmes d'information	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans	
TRANSPORT ET LOGISTIQUE	N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	/	Aucun	Au moins 10 ans
	N1102	Déménagement	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
	N1103	Magasinage et préparation de commandes	/	Aucun	Au moins 10 ans
	N1104	Manœuvre et conduite d'engins lourds de manutention	/	Aucun	Au moins 10 ans
	N1105	Manutention manuelle de charges	/	Aucun	Au moins 10 ans
	N1201	Affrètement transport	/	IV (BAC ou équivalent)	/
	N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	Agent de transit, encadrement	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 5 ans
	N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 3 ans
	N1302	Direction de site logistique	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 5 ans
	N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
	N2101	Navigation commerciale aérienne	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans

DL. on TP CW TD TU

10

12

M

N2102	Pilotage et navigation technique aérienne	/	IV* (BAC ou équivalent)	Moins de 3 ans
N2201	Personnel d'escale aéroportuaire	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
N2202	Contrôle de la navigation aérienne	/	I (BAC+5 et plus ou équivalent)	/
N2203	Exploitation des pistes aéroportuaires	/	Aucun	Au moins 10 ans
N2204	Préparation des vols	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
N2205	Direction d'escale et exploitation aéroportuaire	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
N3101	Encadrement de la navigation maritime	/	II (BAC+3/4 ou équivalent)	Au moins 10 ans
N3102	Equipage de la navigation maritime	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	Au moins 10 ans
N3103	Navigation fluviale	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
N3201	Exploitation des opérations portuaires et du transport maritime	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
N3202	Exploitation du transport fluvial	/	IV (BAC ou équivalent)	/
N3203	Manutention portuaire	/	Aucun	Au moins 10 ans
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	/	Aucun	Au moins 10 ans
N4102	Conduite de transport de particuliers	/	Aucun	Au moins 10 ans
N4103	Conduite de transport en commun sur route	/	Aucun	Au moins 10 ans
N4104	Courses et livraisons express	/	Aucun	Au moins 10 ans
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	/	Aucun	Au moins 10 ans
N4201	Direction d'exploitation des transports routiers de marchandises	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
N4202	Direction d'exploitation des transports routiers de personnes	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
N4203	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
N4204	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes	/	III (BAC+2 ou équivalent)	Au moins 10 ans
N4301	Conduite sur rails	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
N4302	Contrôle des transports en commun	/	IV (BAC ou équivalent)	Au moins 10 ans
N4401	Circulation du réseau ferré	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
N4402	Exploitation et manœuvre des remontées mécaniques	/	V (BEP/CAP ou équivalent)	/
N4403	Manœuvre du réseau ferré	/	Aucun	/

Article 5 : Préconisations

Les travaux préalables à l'élaboration de ce tableau des activités professionnelles ont permis de faire émerger des besoins en lien avec des difficultés de recrutement. Ces besoins ont été traduits par des « préconisations » qui, sous réserve d'analyse précise de volumétrie, seront portées auprès des pouvoirs publics pour conduire à une évolution de l'offre de formation proposée en Nouvelle-Calédonie ou le soutien de formations hors Nouvelle-Calédonie. L'annexe jointe au présent accord reprend l'ensemble des préconisations formulées par les parties signataires.

En effet, les parties signataires souhaitent que ces recommandations soient entendues par les pouvoirs publics s'agissant aussi bien de la formation initiale que de la formation continue.

Les parties ont par ailleurs convenu qu'aussitôt une promotion sortie pour l'un de ces métiers, une modification de la durée de résidence pourrait être envisagée par avenant au présent accord.

Article 6 : Entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord.

Son entrée en vigueur sera effective à compter de la mise en place de l'ensemble du dispositif (publication de la délibération d'application au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie et constitution de la Commission Paritaire de l'Emploi Local).

on D.L. A aw

TJ tu → 13 H K

Fait à Nouméa, le 16 décembre 2011

CGPME-NC
Monique JANDOT et Martine LAGNEAU

UPA-NC
Jean-Louis LAVAL

CSTNC
Tony DUPRE

USOENC
Trévor UNDERWOOD

USTKE
Marie-Pierre GOYETCHE

MEDEF-NC
Catherine WEHBE et Dominique LEFEIVRE

COGETRA
Jean-Pierre KABAR

CGTFO
Sylvain MEALLET

UTCFCGCGC
Dominique MANATE

TD



MEDEF-NC

6, rue Jean Jaurès
BP 466 – 98845 Nouméa Cedex

Tél : 27.35.25
Fax : 27.40.37
Mail : medefnc@medef.nc
Site Internet : www.medef.nc