

Nouméa, le 7 avril 2025

Monsieur Jean-Louis d'ANGLEBERMES
Président du CONSEIL ECONOMIQUE,
SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE
NOUVELLE-CALEDONIE
30 route de la Baie des Dames
Le Centre - Ducos
BP 4766
98847 NOUMEA CEDEX

N/réf. : D/04-2025/000248

Objet : Avis de la CCI-NC sur l'avant-projet de loi du pays relatif au Pass' Emploi et son projet de délibération d'application

Monsieur le Président,

Par courriel en date du 24 mars 2024, vous avez sollicité l'avis de la Chambre de commerce et d'industrie de Nouvelle-Calédonie (CCI-NC) concernant l'avant-projet de loi du pays portant création du dispositif **Pass' Emploi**, ainsi que sa délibération d'application.

En propos liminaires, la CCI-NC souhaite partager sa vision de l'emploi dans le contexte économique particulièrement dégradé que traverse actuellement le territoire. La crise économique se manifeste par une forte casse sociale, dans un environnement marqué par l'incertitude institutionnelle et sécuritaire. À cela s'ajoutent les retards dans l'indemnisation par les assurances, pourtant essentielle à la relance des activités.

Les dispositifs d'aide – tels que le Fonds de solidarité, les reports d'échéances ou d'autres mesures exceptionnelles – ont désormais pris fin. Seul subsiste le chômage partiel bonifié, reconduit tous les trois mois dans des conditions changeantes, souvent décidées a posteriori, ce qui ne permet pas aux entreprises d'anticiper. Par ailleurs, la phase de reconstruction tarde à se concrétiser. En l'absence de relais pérennes et de perspectives claires, l'économie s'enraye, entraînant une hausse inquiétante des suppressions d'emplois et une inquiétude accentuée sur la pérennité des entreprises.

Face à cette situation, de nombreux actifs privés d'emploi se tournent vers la création d'entreprises individuelles, souvent dans l'urgence, sans préparation suffisante, au risque de fragiliser davantage le tissu économique existant.

Il devient donc urgent de **soutenir la reprise économique par la relance de la reconstruction, la dynamisation de l'emploi et la mise en œuvre de dispositifs simples et efficaces, favorables à l'embauche pour les entreprises.**

Dans un contexte de forte incertitude, les entreprises ont besoin de flexibilité dans la gestion de leurs ressources humaines, ainsi que d'une simplification des procédures liées à l'emploi. À ce titre, le **Pass' Emploi** apparaît comme un levier pertinent.

Le dispositif, tel que présenté, constitue **une avancée en matière de simplification administrative et de facilitation de l'emploi saisonnier ou d'une durée n'excédant pas un an**. Néanmoins, il reste marqué par **certaines rigidités héritées du droit du travail** en vigueur en Nouvelle-Calédonie, dont il ne parvient pas à s'affranchir pleinement.



Chapitre 1 – Les intérêts du dispositifs PASS' EMPLOI

Une avancée en matière de simplification administrative qui fluidifie l'embauche ponctuelle

La création du **Pass' Emploi** marque une étape importante dans la simplification des démarches administratives liées à l'embauche de personnel pour des missions de courte durée. L'un de ses principaux atouts réside dans la fusion de trois dispositifs existants – le Chèque Emploi Service, le TESA et le Dispositif Simplifié d'Emploi – en une seule plateforme numérique, centralisée et unifiée.

Ce nouveau cadre offre aux entreprises, notamment les plus petites, un outil opérationnel et accessible pour répondre à leurs besoins temporaires de main-d'œuvre. Il répond ainsi à une attente forte du tissu entrepreneurial local.

Parmi les mesures particulièrement bienvenues, on peut souligner :

- **La suppression de l'obligation de rédaction d'un contrat de travail et d'un certificat de travail**, ce qui allège considérablement les formalités pesant sur les employeurs ;
- **L'établissement du livre de paie** ;
- **La déclaration préalable** de première embauche et **la déclaration de rupture** du contrat auprès de la CAFAT ;
- **L'harmonisation des règles relatives à la prime de précarité** pour les dispositifs remplacés par le **Pass' Emploi**, garantissant une meilleure lisibilité et une plus grande cohérence juridique.

Cette simplification renforce la flexibilité dont les entreprises ont besoin dans le contexte actuel, tout en maintenant un socle de garanties pour les salariés recrutés sous ce régime.

Chapitre 2 – Les lourdeurs administratives à alléger

Certaines dispositions du projet de texte apparaissent en décalage avec l'ambition affichée de simplification et de dématérialisation.

Sur la conservation de la preuve de remise du volet social numérique

➡ *Article Lp. 125-22* : « L'employeur conserve la preuve de la remise au salarié de l'exemplaire du volet social numérique et la présente à tout contrôle. »

Cette exigence introduit une contrainte administrative qui va à l'encontre de l'objectif poursuivi. Dans un contexte où une partie des salariés n'a pas un accès fluide ou permanent aux outils numériques, les employeurs se trouvent dans l'obligation d'imprimer le volet social et d'en remettre un exemplaire au salarié contre accusé de réception, ce qui complexifie inutilement la procédure.

✅ **Propositions** : La CCI-NC recommande la suppression de cette obligation, afin de rester cohérent avec l'objectif de simplification administrative et de prise en compte des réalités de terrain.

Des ajustements nécessaires dans les modalités d'adhésion au Pass' Emploi

→ Article R. 125-15 de la délibération d'application

L'adhésion au dispositif repose actuellement sur **une procédure papier**, impliquant de remplir un formulaire accompagné de pièces justificatives à retourner à l'administration. **Ce processus, lourd et peu adapté à la logique numérique du dispositif**, pourrait être entièrement digitalisé dès le lancement du Pass' Emploi.

Par ailleurs, cette procédure s'applique également aux utilisateurs des dispositifs remplacés (CES, TESA, DSE), qui devront donc réitérer des démarches administratives déjà accomplies.

✓ **Proposition** : Afin de limiter les formalités pour les entreprises, la CCI-NC préconise une migration automatique des comptes actifs relevant des anciens dispositifs (TESA et DSE) vers le Pass' Emploi, au trimestre suivant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif.

Une obligation d'offre d'emploi incohérente avec les objectifs du dispositif

→ Article R. 125-17 de la délibération d'application

L'exigence de publication préalable d'une offre d'emploi, matérialisée par l'obtention d'un numéro d'offre pour pouvoir bénéficier du **Pass' Emploi**, constitue une contrainte particulièrement lourde. Elle entre en contradiction directe avec les objectifs de réactivité et de simplification administrative qui sous-tendent le dispositif.

Cette obligation soulève plusieurs difficultés majeures :

- Elle **ralentit considérablement les délais d'embauche**, alors que le Pass' Emploi vise justement à les raccourcir ;
- Elle **entrave fortement la réactivité des entreprises**, notamment dans le cas d'embauches ponctuelles ou urgentes pour quelques heures ou quelques jours de travail, où la rapidité est essentielle ;
- Elle **risque de fausser les statistiques d'offres d'emploi**, en imposant une publication artificielle dans le cadre du transfert des anciens dispositifs (CES, TESA) vers le Pass' Emploi.

✓ **Propositions** :

- La CCI-NC sollicite que **cette obligation d'offre d'emploi s'applique uniquement aux emplois d'une durée supérieure à trois mois**, en cohérence avec l'article Lp. 421-3 du Code du travail calédonien ;
- **Les employeurs déjà utilisateurs des dispositifs CES ou TESA doivent être exemptés de cette exigence**, lors du transfert vers le dispositif Pass' Emploi, afin d'éviter des démarches inutiles et de **préserver la qualité des statistiques relatives au marché du travail**.

Des garanties sociales qui handicapent le dispositif

→ Articles Lp. 125-25 & Lp. 125-26

Les articles susmentionnés sont en contradiction avec la nature même des emplois visés par le **Pass' Emploi**, à savoir des missions temporaires, saisonnières ou de très courte durée (inférieures à trois mois). Ils s'éloignent également de l'ambition exprimée dans la fiche d'impact, qui affirme vouloir :

« Moderniser la gestion de l'emploi temporaire : en digitalisant les processus, le dispositif s'aligne sur les normes contemporaines de gestion administrative. »

Or, les obligations actuellement prévues compromettent cette flexibilité, pourtant essentielle à la dynamique des emplois saisonniers et de courte durée. Sont notamment concernées :

- **La visite médicale obligatoire**, difficilement réalisable dans des délais courts, notamment en raison du manque de moyens du SMIT, rendant de facto inapplicable cette exigence pour les contrats de moins de trois mois ;
- **Les conditions de rupture du contrat**, avec les contraintes associées telles que le préavis et les indemnités de licenciement, qui alourdissent inutilement le recours à ces contrats pourtant conçus pour la réactivité.

✓ Propositions :

- Limiter l'application des garanties sociales prévues au paragraphe 3 de l'avant-projet de loi du **pays** aux seuls contrats d'une durée **supérieure à trois mois** ;
- Pour **sécuriser l'accès à l'emploi tout en allégeant la charge des entreprises**, permettre aux **demandeurs d'emploi de bénéficier d'une visite médicale de prévention**, visant à détecter d'éventuelles inaptitudes ou contre-indications. Cette visite, valable trois ans, serait associée à une **liste des aptitudes ou contraintes par code ROME**, établie préalablement.

Une **obligation de visite médicale à la charge de l'employeur** pourrait être instaurée uniquement :

- Pour les emplois considérés comme à risques (selon une classification des codes ROME) ;
- Ou à l'issue de la période de validité (3 ans) ;
- Ou à la demande du salarié.

Ces différents points témoignent des ajustements indispensables pour que le **Pass' Emploi** puisse pleinement répondre à ses objectifs initiaux de simplicité, de réactivité et de soutien à l'emploi ponctuel. La CCI-NC appelle ainsi à lever les freins identifiés, afin de garantir l'opérationnalité du dispositif et son appropriation effective par les entreprises.

La CCI-NC pense que la relance de l'emploi doit passer par la reconstruction et la reprise économique.

Chapitre 3 - Pour un soutien global à l'emploi et à l'amélioration du pouvoir d'achat

Au-delà du **Pass' Emploi**, d'autres mesures complémentaires, attendues de longue date par les entreprises, sont indispensables pour accompagner la relance économique et favoriser une amélioration concrète du pouvoir d'achat des Calédoniens. Ces mesures, déjà portées par la CCI-NC dans différents travaux et consultations, doivent s'articuler autour de quatre axes prioritaires.

1. Encourager l'emploi par des mesures transitoires et dérogatoires

Dans la phase actuelle de reprise encore fragile, il est essentiel de permettre une **gestion plus souple et réactive de l'emploi**, en introduisant des **dispositions transitoires et dérogatoires au Code du travail**. Ces assouplissements ciblés visent à faciliter les embauches tout en répondant aux contraintes spécifiques rencontrées par les entreprises.

Parmi les leviers identifiés :

- Le déploiement coordonné des dispositifs **Pass' Emploi et Contrat Unique à Durée Déterminée (CUDD)**, qui peuvent apporter de la souplesse dans la gestion des ressources humaines tout en soutenant les publics éloignés de l'emploi, notamment ;
- La création de **CDD reconductibles**, sur le modèle des CDD de chantier, adaptés aux projets à durée incertaine ou évolutive ;
- La **suspension temporaire des obligations liées à l'emploi local**, en faveur de l'attractivité ;
- L'**assouplissement des contraintes horaires**, notamment dans les secteurs saisonniers ou soumis à des pics d'activité.

2. Augmenter les revenus nets sans pénaliser les entreprises

Pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés sans alourdir le coût du travail, la CCI-NC propose de repenser le financement de la protection sociale à travers une **fiscalisation partielle des charges sociales**.

Ce transfert progressif vers un impôt à assiette large (basé sur la consommation ou les revenus) aurait un double effet vertueux :

- **Accroître le revenu net** perçu par les salariés, sans surcoût pour l'employeur ;
- **Réduire le coût du travail**, renforçant ainsi la compétitivité des entreprises calédoniennes.

Cette mesure s'inscrit dans une dynamique plus large de réforme fiscale et doit impérativement être accompagnée d'un **allègement durable de la fiscalité** qui pèse sur le travail et nuit à la compétitivité des entreprises, allègement qui suppose une **réduction drastique du coût de l'Administration**.

3. Renforcer l'accès à l'emploi et l'adéquation des compétences

L'insertion professionnelle et la reconversion sont deux priorités majeures. Il est impératif de sécuriser les parcours des alternants, notamment ceux engagés dans une reconversion, afin de garantir une montée en compétence efficace et durable.

La CCI-NC préconise à ce titre :

- La mise en place d'une **aide financière mensuelle de 50 000 F** pendant six mois, sur avis du conseiller social, pour soutenir les alternants en difficulté ;
- L'attribution d'une **aide à l'équipement de 100 000 F** pour tous les nouveaux alternants, afin de couvrir les besoins liés à la formation (matériel numérique, outillage, tenues professionnelles) ;
- La **revalorisation des revenus des alternants en reconversion et des chômeurs indemnisés**, en les alignant sur le niveau de l'indemnisation chômage.

4. Repenser durablement le cadre du travail

Enfin, une **réforme structurelle du Code du travail** apparaît nécessaire pour accompagner l'évolution des pratiques économiques et des formes d'emploi.

La CCI-NC plaide pour un **modèle plus souple et différencié**, prenant en compte la maturité économique des secteurs, à l'image d'expériences réussies comme celle de l'île Maurice.

Parmi les pistes à explorer :

- Une **modernisation du Code du travail**, adaptée aux réalités des filières économiques locales, avec des règles évolutives ;
- La **dématérialisation de tous les contrats de travail**, à l'exception des CDI et des CDD "chantier" ou supérieurs à un an, afin de réduire la charge administrative pesant sur les entreprises et de fluidifier les processus d'embauche ;
- L'instauration, dans le droit calédonien, du **principe selon lequel le silence de l'administration vaut accord** — et non plus refus —, afin d'inverser une logique trop souvent pénalisante pour les porteurs de projets et les administrés en général, et d'imposer à l'ensemble des institutions une **culture de la réactivité et de la responsabilité**.

Conclusions

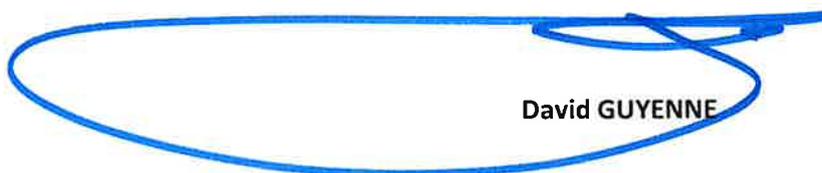
Dans un contexte économique profondément fragilisé, la Chambre de commerce et d'industrie de Nouvelle-Calédonie appelle à un véritable changement de paradigme en matière de politique de l'emploi. Il ne s'agit plus d'ajuster à la marge un cadre devenu inadapté, mais bien d'engager une réforme de fond, fondée sur la souplesse, la réactivité et la simplification des démarches administratives, au service de la relance et de la compétitivité de nos entreprises.

À ce titre, la CCI-NC soutient le principe du dispositif Pass' Emploi, qu'elle considère comme un levier pertinent et utile pour faciliter l'embauche de courte durée, particulièrement dans les TPE et les secteurs à forte saisonnalité. Toutefois, ce soutien reste conditionné à l'adoption des évolutions proposées, afin de garantir la pleine efficacité du dispositif et sa réelle appropriation par les acteurs économiques.

Plus largement, la CCI-NC réaffirme sa position en faveur de toutes mesures apportant de la flexibilité à l'emploi, dès lors qu'elles respectent un équilibre entre agilité pour les employeurs et sécurisation des parcours pour les salariés. Elle plaide également pour une simplification administrative systématique, indispensable pour redonner de la lisibilité et de la confiance dans l'action publique. C'est à cette condition que la Nouvelle-Calédonie pourra enclencher une dynamique de reconstruction solide, inclusive et durable.

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

Le Président,



David GUYENNE