



**CONTRIBUTION n°02/2024**  
**du 28 juin 2024**  
***concernant le projet de loi du pays***  
***favorisant l'insertion des travailleurs en***  
***situation de handicap par le travail***  
***intérimaire***

**Présenté par la CEETF<sup>1</sup> et la CSPS<sup>2</sup> :**

**La présidente CEETF :**

Madame Corinne QUINTY

**Le rapporteur CEETF :**

Monsieur Jean SAUSSAY

**Le président CSPS :**

Monsieur Pierre BOIGUIVIE

**La rapporteure CSPS :**

Madame Corinne QUINTY

**Dossier suivi par :**

Mesdames Aurore BOUGET, chargée d'études juridiques, Manuia MASIMA, secrétaire et monsieur Sébastien BOYER chef du bureau de la documentation.

---

<sup>1</sup> CEETF: commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation

<sup>2</sup> CSPS : commission de la santé et de la protection sociale

Conformément aux textes régissant le conseil économique social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie, ce dernier a été saisi par lettre en date du 30 mai 2024 par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, d'un projet de loi du pays favorisant l'insertion des travailleurs en situation de handicap par le travail intérimaire, selon la procédure normale.

La commission de la santé et de la protection sociale ainsi que celle de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation, en charge du dossier, ont requis des observations par écrit de la part des représentantes et représentants du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, les services et les actrices et acteurs concernés par ce sujet (cf. document annexe).

L'ensemble des contributions a apporté un précieux concours aux travaux des commissions dont les conclusions vous sont présentées dans la contribution ci-après.

## Contribution n°02/2024

### I – PRÉSENTATION DE LA SAISINE

En Nouvelle-Calédonie, à l'heure actuelle, les travailleurs handicapés<sup>3</sup> font toujours face à des difficultés d'insertion professionnelle. Les données recensées démontrent que sur l'ensemble des personnes reconnues en situation de handicap seule une personne sur quatre<sup>4</sup> occupe un emploi. Ce ratio établit un constat alarmant quant à l'intégration de ces travailleurs dans le milieu professionnel.

L'insertion des travailleurs handicapés ne se réalise, jusqu'à présent, qu'à travers des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Cet avant-projet de loi du pays vise à donner une nouvelle impulsion à l'intégration professionnelle de ces travailleurs par des contrats de mission réalisés par les agences d'intérim. En effet, le travail intérimaire, aussi dénommé "travail temporaire", vise à *"mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire."*<sup>5</sup> L'objectif est d'inciter les employeurs à recruter des travailleurs en situation de handicap par ce nouveau biais. C'est une avancée attendue depuis plusieurs années en vue de faciliter l'accès à l'emploi et changer la philosophie des employeurs devant s'acquitter de leurs obligations.

En effet, toute entreprise dépassant le seuil des 20 salariés est soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés par une déclaration annuelle. Pour remplir cette obligation, plusieurs méthodes sont admises, à savoir l'emploi des bénéficiaires de cette obligation, la conclusion de contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de service avec le centre d'aide par le travail (CAT) ou

---

<sup>3</sup> C'est l'article Lp. 474-1 du code du travail applicable en Nouvelle-Calédonie qui définit la notion de travailleur handicapé comme "toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique".

<sup>4</sup> enquête de l'ISEE sur les forces de travail en Nouvelle-Calédonie réalisée en 2020

<sup>5</sup> données [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

encore le versement d'une contribution annuelle<sup>6</sup> versée au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (FIPH).

Suite aux analyses des données, il était intéressant de choisir la solution nouvelle du travail temporaire. A travers des missions, il donnera aux travailleurs handicapés la réalisation d'objectifs concrets dans un environnement adapté tenant compte des capacités professionnelles de chacun. L'entreprise de travail temporaire peut s'avérer être une forme de soutien sécurisant dans la démarche d'insertion, en accompagnant l'employeur et en suivant par la même occasion le travailleur en situation de handicap.

Tel est l'objet de la présente saisine soumise à l'avis du conseil économique, social et environnemental selon la **procédure normale**.

## II – OBSERVATIONS ET PROPOSITIONS

Cette évolution est jugée nécessaire et attendue. En effet, les travailleurs en situation de handicap peuvent exprimer certaines difficultés d'insertion et une peur de "mal faire". Ainsi, dans un premier temps sont surtout visées la réhabilitation et la réinsertion de ces personnes en leur laissant le temps de s'intégrer à l'entreprise et de s'imprégner du travail en lui-même. Au-delà, cela permettra également aux employeurs de pouvoir s'adapter à leurs besoins. Toutefois, la finalité recherchée de cette avancée est la pérennisation de l'emploi pour une évolution vers un contrat à durée indéterminée (CDI).

Ce projet de loi du pays porté à l'attention des conseillers prévoit donc une évolution du code du travail applicable en Nouvelle-Calédonie (CTNC), pour permettre l'application de ses dispositions (I) et d'encourager le recrutement de ces travailleurs par les employeurs dans la durée (II). Bien que certains freins existent toujours (III).

### **I. L'importance d'une évolution du code du travail pour l'insertion des travailleurs handicapés dans le monde du travail**

L'article 1 du projet de texte consiste en l'ajout d'un cinquième point à l'article Lp. 124-5 du CTNC afin d'intégrer des travailleurs en situation de handicap aux entreprises de travail temporaire. Jusqu'à aujourd'hui, les quatre possibilités de contracter avec des salariés d'une entreprise de travail temporaire ne prenaient pas en compte ces travailleurs handicapés. Il était donc primordial d'encadrer l'insertion de ces derniers pour donner une base juridique existante à cette volonté de dynamiser leur insertion professionnelle. Dorénavant, il pourra être fait appel aux travailleurs handicapés pour l'exécution des « *missions* ».

---

<sup>6</sup> calculée en fonction du nombre de bénéficiaires manquants et de la taille de l'entreprise.

La condition préalable requise est la reconnaissance par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie (CRHD-NC) des salariés en tant que travailleur en situation de handicap. En effet, si l'aptitude à un poste de travail relève du rôle de la médecine du travail, c'est la CRHD-NC<sup>7</sup> qui va reconnaître officiellement l'aptitude et la capacité de travail du salarié. Celle-ci est amenée à indiquer au cas par cas des préconisations, limitations ou empêchements à l'exercice d'une activité professionnelle. Elle peut également ne pas accorder cette qualité après une analyse du dossier.

Les conseillers relèvent toutefois que la mention expresse de la commission dans l'article est peut être trop précise. L'usage d'un terme générique serait ainsi plus adapté afin d'éviter toute modification ultérieure du code du travail applicable en Nouvelle-Calédonie.

**Recommandation n°1 : remplacer dans le nouveau 5° à l'article Lp. 124-5 du code du travail de Nouvelle-Calédonie “commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie” par “l'autorité compétente en la matière”.**

L'article 2 prévoit quant à lui une évolution de l'article Lp. 124-7 du CTNC. En effet, ledit article concerne l'interdiction de faire appel à des salariés d'une entreprise de travail temporaire dans deux cas précis, à savoir:

*“1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur ;*

*2° Pour effectuer certains travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.”*

C'est le second point qui fait donc l'objet d'une suppression dans le nouvel article Lp. 124-7. Cette rédaction aurait, *de facto*, exclu les travailleurs en situation de handicap du fait que ces derniers, par leur statut, font l'objet d'un suivi médical spécifique, dès lors il était nécessaire de supprimer cette disposition.

## **II. La volonté d'inciter les employeurs à l'embauche de travailleurs handicapés dans la durée**

L'article 3 concerne la durée contractuelle des missions pour les travailleurs en situation de handicap. Il ajoute un alinéa supplémentaire à l'article Lp. 124-8 du CTNC à titre d'exception à la durée maximum des missions, ne pouvant excéder 6 mois normalement. L'article modifié intégrera donc une extension jusqu'à 24 mois, en ce compris tout renouvellement, lorsqu'il est fait appel aux travailleurs handicapés.

Cette évolution est soutenue par les conseillers, qui voient en celle-ci, un objectif d'insertion professionnelle plus abouti dans la durée afin que les travailleurs handicapés soient plus ancrés dans l'entreprise pour la potentielle évolution vers un contrat à durée indéterminée.

---

<sup>7</sup> “La CRHD évalue et reconnaît la situation de handicap et de dépendance des personnes adultes, ainsi que la qualité de travailleur handicapé” - [www.dass.gouv.nc](http://www.dass.gouv.nc)

C'est une politique sociale plus inclusive, face à la réalité pratique, qui s'amorce par ces changements.

L'article 4 insère un nouvel article Lp.473-9-1 dans le CTNC qui vise quant à lui l'employeur. Il s'agit de poursuivre cette logique d'incitation à l'embauche des travailleurs en situation de handicap. Jusqu'à présent il n'existait que trois possibilités d'acquiescement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les employeurs<sup>8</sup>. Ainsi, par cette extension, les employeurs disposeront d'un nouveau moyen d'acquiescement partiel de leur obligation d'emploi.

En effet, dès lors qu'un employeur décidera de recruter un travailleur, reconnu handicapé, par le biais des entreprises de travail temporaire<sup>9</sup>, il s'acquiescera *de facto* partiellement<sup>10</sup> de son obligation d'emploi préalablement exposée proportionnellement au volume horaire de travail effectué.

Sur cet article également, les conseillers relèvent la mention expresse de la CRHD-NC et suggèrent, là encore, l'usage d'un terme générique plus adéquat.

**Recommandation n°2 : remplacer dans le nouvel article Lp.473-9-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie les mentions à la “*commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie*” par “*l'autorité compétente en la matière*”.**

### **III. Les freins à l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap**

Les conseillers attirent l'attention sur l'octroi de l'allocation personnalisée. En effet, une personne handicapée<sup>11</sup> perçoit une allocation personnalisée d'autonomie, celle-ci sera minorée<sup>12</sup> de près de moitié dès lors que cette personne est reconnue en tant que travailleur en situation de handicap par la CRHD-NC, et ce même si la personne reste sans emploi. Cette aide provient du régime handicap et dépendance<sup>13</sup> distinct et ne devrait pas être réduite car cela pourrait être une limite à l'insertion de

---

<sup>8</sup> Article Lp. 124-5 du CTNC : “*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 : 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence temporaire ou de suspension de son contrat de travail, sauf si la durée de celles-ci initialement portée à la connaissance de l'employeur est supérieure à six mois ; 2° Attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer un salarié dont le contrat à durée indéterminée a pris fin ; 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 ; 4° Accroissement exceptionnel et temporaire de l'activité.*”

<sup>9</sup> via des contrats de mise à disposition ou de mission.

<sup>10</sup> Dans les limites des articles R. 473-7 et R. 473-8 du CTNC, notamment la dispense partielle de l'obligation d'emploi, en application de l'article Lp. 473-9, ne peut être supérieure à la moitié des 2,5% de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

<sup>11</sup> “*En fonction des revenus de la personne et à partir d'un taux de handicap de 67 %.*” - extrait du site [www.dass.gouv.nc](http://www.dass.gouv.nc)

<sup>12</sup> “*une allocation minorée, lorsque l'utilisateur est reconnu par la CRHD en capacité à travailler ; ou une allocation pleine, lorsque l'utilisateur est reconnu par la CRHD en incapacité à travailler du fait de sa situation de handicap.*” - extrait du site [www.dass.gouv.nc](http://www.dass.gouv.nc)

<sup>13</sup> “*Les aides du régime handicap et dépendance visent à financer les prestations opérationnelles nécessaires à la personne en situation de handicap ou de perte d'autonomie, pour minimiser ou atténuer les conséquences en terme de dépendance, sur le plan de leur vie domestique, sociale, professionnelle ou scolaire, après déduction d'une participation financière de la personne, proportionnelle à ses revenus.*” - extrait du site [www.dass.gouv.nc](http://www.dass.gouv.nc)

ces travailleurs confrontés à une forme de compensation du handicap par rapport au coût de la vie. Ces derniers peuvent être réticents à l'idée de perdre une partie de leur allocation en entreprenant des démarches pour la reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé.

**Recommandation n°3 : ne pas minorer l'allocation personnalisée d'autonomie lorsqu'une personne en situation de handicap est reconnue en tant que telle par la CRHD-NC afin de ne pas freiner la logique d'insertion recherchée.**

De plus, les conseillers constatent les difficultés auxquelles se retrouve confrontée la CRHD-NC notamment en termes de gestion des volumes à traiter, longtemps consécutifs à un souci d'effectifs. Le CESE-NC souhaite donc soutenir le processus de reconnaissance en convenant du rôle important de la CRHD-NC qu'il faut consolider en lui donnant les moyens de fonctionner de manière plus efficace.

**Recommandation n°4 : soutenir les moyens d'actions de la CRHD-NC afin d'améliorer son efficacité.**

### III- CONCLUSION

Le CESE-NC rappelle ses recommandations :

**Recommandation n°1 : remplacer dans le nouveau 5° à l'article Lp. 124-5 du code du travail de Nouvelle-Calédonie "commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie" par "l'autorité compétente en la matière".**

**Recommandation n°2 : remplacer dans le nouvel article Lp.473-9-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie les mentions à la "commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie" par "l'autorité compétente en la matière".**

**Recommandation n°3 : ne pas minorer l'allocation personnalisée d'autonomie lorsqu'une personne en situation de handicap est reconnue en tant que telle par la CRHD-NC afin de ne pas freiner la logique d'insertion recherchée.**

**Recommandation n°4 : soutenir les moyens d'actions de la CRHD-NC afin d'améliorer son efficacité.**

Suite aux observations des commissions, le CESE-NC émet un **avis favorable** à la majorité sur le projet de loi du pays favorisant l'insertion des travailleurs en situation de handicap par le travail intérimaire.

La contribution a été adoptée à la majorité des membres consultés par par **22 voix** « pour », **0** voix « défavorable » et **0** « réservé ».

**LE SECRÉTAIRE**



**Gaston POIROI**

**LE PRÉSIDENT**



**Jean-Louis d'ANGLEBERMES**

# Annexe : RAPPORT N°02/2024

- Nombre de réunions en commission : 2
- Adoption en commission : 24/06/2024
- Adoption en bureau : 26/06/2024

## **Invités auditionnés (0)**

### **Observations par écrit :**

- Collectif Handicap
- Conseil du handicap et de la dépendance (CHD)
- Partners Handicap

### **Invités n'ayant pu participer ou envoyer des observations par écrit :**

- DTEFP et DASS administrant les commissions : CEJH/CRHD/PPP
- Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes en situation de Handicap (FIPH)
- CAFAT (RHPA)
- MCI Mouvement pour une Calédonie Inclusive
- Syndicats salariés
- Organisations patronales

## **Au titre des commissions du CESE :**

**Ont participé aux travaux : mesdames Pascale DALY, Corinne QUINTY et Rozanna ROY; messieurs, Hatem BELLAGI, Pierre BOIGUIVIE, Jean-Louis D'ANGLEBERMES, Mélito FINAU, André ITREMA, Jean-Louis LAVAL, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY, Lionel WORETH.**

**Étaient présents et représentés lors du vote : mesdames Pascale DALY, Corinne QUINTY; messieurs, Hatem BELLAGI, Pierre BOIGUIVIE, Jean-Louis D'ANGLEBERMES, Mélito FINAU, André ITREMA,, Jean SAUSSAY, Lionel WORETH.**

**Étaient absents lors du vote : Madame Rozanna ROY; messieurs, Jean-Marc BURETTE, Bertrand COURTE, Wilson FOREST, Jean-Pierre KABAR, Richard KALOI, Jean-Louis LAVAL, Gaston POIROI.**