



AVIS n°17/2026

du 10 juillet 2026

**concernant l'avant-projet de loi du pays portant
diverses mesures urgentes de soutien à
l'économie calédonienne**

Présentée par la CDEFB¹ & CEETF²:

Les vice-présidentes :

Madame Valérie ZAOUI

Madame Pascale DALY

Les rapporteurs :

Monsieur Daniel ESTIEUX

Madame Valérie ZAOUI

Dossier suivi par :

Madame Martine GARNIER, chargée
d'études juridiques ainsi que madame
Laetitia MORVILLE, secrétaire du bureau
des études.

¹ Commission du développement économique, de la fiscalité et du budget.

² Commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation.

Conformément aux textes régissant le conseil économique social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie, ce dernier a été saisi par lettre en date du 10 juin 2026 par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, d'un avant-projet de loi du pays portant diverses mesures urgentes de soutien à l'économie calédonienne.

La commission du développement économique, de la fiscalité et du budget ainsi que la commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation, en charge du dossier, ont auditionné les représentantes et représentants du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ainsi que les services et directions, les actrices et acteurs concernés par ce sujet³.

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

AVIS n°17/2026

I – PRÉSENTATION DE LA SAISINE

Suite à la crise sanitaire liée à la Covid-19 et aux événements de mai 2024 impactant durablement l'économie calédonienne, il est soumis à l'attention du CESE-NC un avant-projet de loi du pays portant diverses mesures urgentes de soutien à l'économie calédonienne. Afin de faciliter la reprise de l'activité économique, il est introduit, entre autres, des mécanismes d'allégement des contraintes fiscales pesant sur les entreprises ainsi que des mesures de simplification à l'embauche et de réduction de la charge administrative.

Le projet de texte est divisé en **cinq chapitres** :

- Le chapitre 1^{er} : modifie le **code des impôts** de la Nouvelle-Calédonie (CINC).
 - D'une part, le projet de loi du pays modifie les modalités de calcul de la quote-part de frais et charges applicable aux **dividendes de source étrangère**, en ramenant son taux forfaitaire de 10 % à **5 %** des produits perçus. D'autre part, les **conditions** d'application du régime des dividendes entre les **filiales calédoniennes et étrangères sont uniformisées (article 2)**.
 - Le paiement de la contribution des **patentes** est **mensualisé (articles 3 à 5)**.
- Le chapitre 2 : modifie le **code du travail** de la Nouvelle-Calédonie (CTNC).
 - Le projet de loi du pays augmente ainsi la durée maximale des contrats à durée déterminée (**CDD**) conclus en vue de la réalisation d'une **tâche**

³ Cf. Document annexe.

occasionnelle précisément définie à l'article Lp. 123-2 passant de douze à **dix-huit mois (article 6)**.

- Le dispositif du **chèque emploi service** (CES), dispositif temporaire et autonome, est doublement étendu à l'utilisation du paiement des salaires et de la déclaration des cotisations sociales dans **toutes les entreprises de moins de trois salariés**, quel que soit le secteur d'activité concerné; pour une **durée de deux ans** ainsi qu'à la **durée** de l'émission du CES qui passe de quatre semaines à **trois mois (articles 7 et 8)**.
 - L'**autorisation de l'inspecteur du travail** est **substituée** par une simple **déclaration** pour les entreprises qui demandent à bénéficier de la **dérogation au repos dominical** prévue à l'article Lp. 231-17 (**article 9**).
- Le chapitre 3 : modifie le **code du commerce** de la Nouvelle-Calédonie (CCNC). Le **seuil** à partir duquel les **opérations de concentration** doivent être **notifiées à l'autorité de la concurrence** de la Nouvelle-Calédonie (ACNC), afin d'être autorisées par cette dernière, est **augmenté (article 10)**.
 - Le chapitre 4 : modifie le **code des assurances** de la Nouvelle-Calédonie (CANC). Le projet de loi du pays consacre un dispositif temporaire et exceptionnel permettant aux **entreprises d'assurance qui ne sont pas implantées en Nouvelle-Calédonie** mais qui disposent d'un **agrément** délivré par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (**ACPR**), pour exercer sur le territoire français, de proposer leurs services localement pour une **durée de 5 ans (article 11)**. Une **procédure de déclaration**, par l'assureur concerné, par le souscripteur ou par l'intermédiaire d'assurance est instaurée (**article 12**). Il est fixé à l'**article 13** les **conditions du contrôle** de ces compagnies d'assurance. L'**exécution** jusqu'à leur terme des contrats conclus dans le cadre de cette dérogation, lorsque celle-ci sera arrivée, à son terme est **garantie (article 14)**.
 - Le chapitre 5 : précise l'entrée en vigueur du texte soit au lendemain de la publication au journal officiel de la Nouvelle-Calédonie (JONC), sous réserve des modalités d'entrée en vigueur pour les dispositions d'ordre fiscal et les dispositifs transitoires destinés à assurer la sécurité juridique des acteurs concernés pour les actes et procédures réalisées avant l'entrée en vigueur de la loi du pays (**article 15**).

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

II – OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

I. Chapitre I^{er} : sur les dispositions en matière fiscale

A. Section 1 : le régime applicable aux filiales d'entreprises

1- Pour les dividendes de source étrangère :

Actuellement, la quote-part de frais et de charges des **dividendes de source étrangère** fait l'objet d'un **taux forfaitaire de 10 %**. Pour avoir droit à l'exonération des 90 % restants, encore faut-il réunir deux conditions **cumulatives** :

- détenir 10 % du capital depuis deux ans ;
- et s'engager à les garder encore 2 ans après (soit 4 ans au total).

Avec la modification de l'article 9 du CINC, la quote-part applicable aux dividendes de source étrangère est ramenée à un **taux de 5 %** des produits perçus. Par ailleurs, les conditions d'application du **régime des dividendes entre les filiales calédoniennes et étrangères** sont **uniformisées**. Dorénavant, pour avoir une exonération de 95 %, les conditions deviennent **alternatives** :

- détenir 10 % du capital de la société distributrice de manière continue et nominative pendant 2 ans ;
- ou s'engager à les détenir pendant 2 ans au total. La société distributrice doit aussi être soumise à un impôt sur les bénéfices en Nouvelle-Calédonie.

Après consultation des directions du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (GNC), l'institution a appris que le territoire ne possédait de convention fiscale qu'avec la France et le Canada (convention bilatérale). Elle observe qu'aucune convention de cet ordre n'a été passée avec les pays de la région du Pacifique. Or, l'élargissement du réseau des conventions fiscales aux pays de la zone présente un intérêt et une utilité indéniable. En effet, de tels accords permettent notamment aux agents des directions calédoniennes d'établir des échanges auprès des pays étrangers.

Recommandation n°01 : mettre en place un circuit de conventions fiscales passées, dans un premier temps, auprès des pays de la région Asie-Pacifique.

2- Pour les dividendes de source calédonienne :

Actuellement, **l'exonération est totale** (100 %) et **automatique sans aucune condition**. Avec la modification de l'article 9 du CINC, **l'exonération totale est maintenue**.

Cependant, elle **ne sera plus automatique** puisque les conditions d'application du régime des dividendes entre les **filiales calédoniennes et étrangères** sont **uniformisées**. Ainsi, pour être exonérée, la société mère calédonienne devra :

- soit détenir au moins 10 % du capital de sa filiale locale de manière continue et nominative pendant au moins 2 ans,

- soit s'engager à les détenir pendant 2 ans. La société distributrice doit aussi être soumise à un impôt sur les bénéfices.

Ainsi, « *si toutes les conditions ne sont pas remplies, la société bénéficiaire de la distribution est imposée sur ces dividendes perçus, au taux "classique" de l'IS, et bénéficie d'un crédit d'impôt, correspondant à l'impôt sur le revenu des valeurs mobilières (IRVM) qu'elle aura supportée, imputable sur le montant de son IS dû* »⁴.

Pour l'instant, l'impact de cette mesure n'a pas été évalué.

3- Sur les principaux effets de bord concernant les 2 aspects :

Le CESE-NC relève que :

- La condition de maintien de l'actionnariat de la filiale pose problème lors d'une transmission d'entreprise. Il arrive régulièrement que la holding avant une cession de filiale procède à une distribution de dividendes lorsqu'il y a de la trésorerie car cela fait baisser le prix de la filiale (moins de trésorerie qui change de mains). Si la holding ne peut pas remplir les conditions précitées (par ex. car elle a elle-même racheté la filiale récemment), alors la totalité des dividendes sont imposés sur la filiale (comme d'habitude) **ET** sur la holding.
- La condition d'imposition à l'IS ou assimilé, nouvelle, pose un problème vis à vis des filiales qui sont situées dans des territoires comme Wallis et Futuna et le Vanuatu (mais pas que, ce sont juste les exemples les plus évidents). Ils n'ont pas d'imposition sur les bénéfices. La filiale qui y est présente et remonte des dividendes à une holding calédonienne ne peut donc pas remplir la nouvelle condition. A titre d'exemple : (cf schéma)
- **situation actuelle :**
 - Bénéfice de la filiale à Wallis-et-Futuna : 100
 - IS à Wallis-et-Futuna : 0
 - Dividendes remontés à la holding calédonienne : 100
 - Seuls 10 % des dividendes sont réintégrés dans l'assiette de l'IS.
 - Assiette taxable : 10
 - IS (30 % de 10) : 3

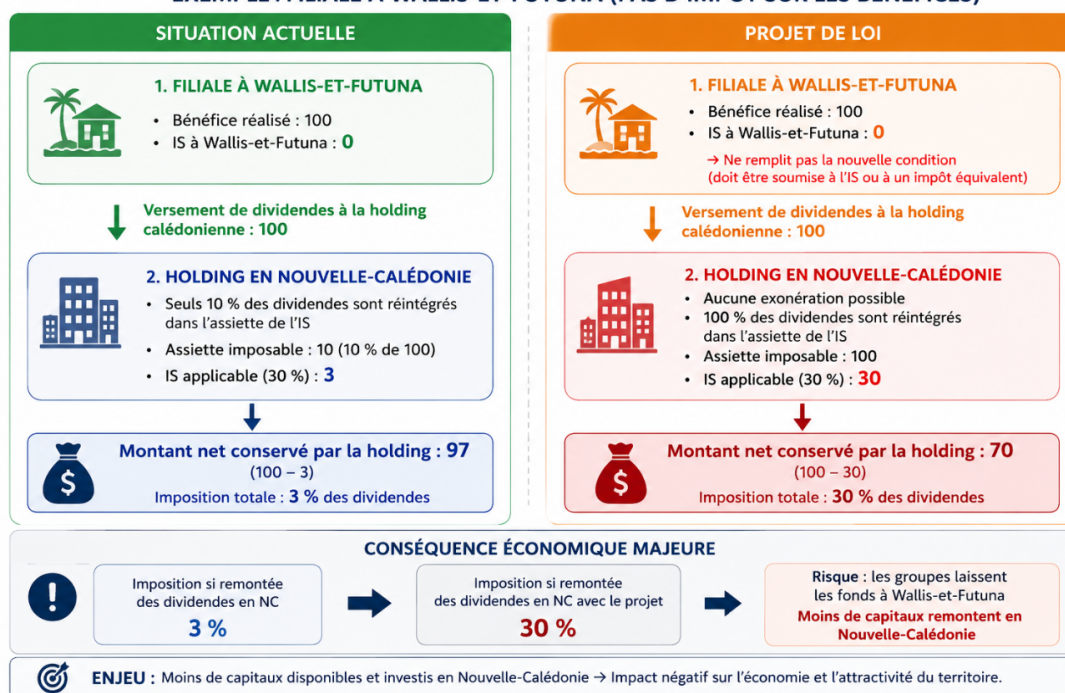
➡ La holding conserve 97.

- **situation future (avec l'avant-projet de loi du pays) :** la filiale de Wallis-et-Futuna ne remplit plus la nouvelle condition (elle n'est pas soumise à un impôt sur les bénéfices), les conséquences seraient :
 - Bénéfice de la filiale : 100
 - IS à Wallis-et-Futuna : 0
 - Dividendes remontés : 100
 - 100 % des dividendes sont désormais réintégrés dans l'assiette de l'IS.
 - Assiette taxable : 100
 - IS (30 % de 100) : 30

➡ La holding ne conserve plus que 70.

⁴ Observations par écrit de la DSF du 03/07/2026.

EXEMPLE : FILIALE À WALLIS-ET-FUTUNA (PAS D'IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES)



L'institution salue ces dispositions mais il semblerait que dans le cadre du contexte économique actuel cela ne soit pas une priorité absolue. D'autant plus que les très petites entreprises (TPE) ainsi que les petites et moyennes entreprises (PME) ne sont pas concernées par ces mesures.

Recommandation n°02 : mettre en place une évaluation dans un délai de trois ans de l'article 2 de l'avant-projet de loi du pays afin d'identifier notamment le risque de délocalisation des holdings et des flux de dividendes hors de Nouvelle-Calédonie.

Recommandation n°03 : prévoir des dispositions spécifiques pour les opérations de transmission d'entreprise afin d'éviter une double imposition pénalisante.

B. Section 2 : la mensualisation du paiement de la contribution des patentes

L'article Lp. 245-2 est inséré dans le CINC afin de mensualiser le paiement de la contribution des patentes. Le dispositif proposé repose sur l'**accord volontaire** du contribuable, qui pourra opter pour des **prélèvements automatiques mensuels** lorsque le montant de la contribution des patentes payé l'année précédente a excédé 200 000 F.CFP.

« Le dispositif concernerait environ 3 715 redevables correspondant aux entreprises dont le montant annuel de patente est supérieur à 200 000 F CFP, soit environ 12,3 % des patentés, tout en couvrant près de 85 % du produit total de la taxe »⁵. Le CESE-NC observe que la mise en place d'un seuil semble rigide pour les

⁵ Cf. Fiche d'impact, page 32.

professionnels juste en dessous de celui-ci et, pour y parer, propose d'y apporter plus de souplesse. Ainsi, le seuil de 200 000 F.CFP n'est pas maintenu. À la place, un seuil mensuel est instauré. Si l'étalement de la taxe sur 10 mois débouche sur une mensualité significative (taux à fixer), l'entrepreneur doit pouvoir y accéder de droit. En revanche, si la mensualité obtenue est inférieure à ce montant plancher, le paiement annuel s'applique.

Recommandation n°04 : mettre en place des modalités de paiement identiques au dispositif à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP).

En outre, lorsqu'une entreprise a été créée en cours d'année précédente, le montant de patente acquitté ne reflète pas nécessairement le montant dû l'année suivante. L'institution recommande donc qu'une formulation tenant compte de la proratisation soit envisagée afin d'éviter des mensualités inadéquates.

Recommandation n°05 : ajuster l'assiette de la mensualisation par proratisation pour les entreprises nouvelles (s'agissant de création en cours d'année).

Enfin, il est noté que le dispositif transitoire annoncé par l'exposé des motifs est absent de l'article 15. Il convient de l'introduire pour éviter, début 2027, le cumul de l'échéance unique de la patente 2026 et des premières mensualités 2027.

Recommandation n°06 : introduire le dispositif transitoire à l'article 15 du projet de loi du pays.

II. Chapitre 2 : sur les dispositions en matière de droit du travail

A. Section 1 : l'extension de la durée du CDD

L'article Lp. 123-2 du CTNC est modifié. Auparavant il disposait que « *Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants : [...] 3° **Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable** ; [...] La durée totale du contrat à durée déterminée **ne peut excéder un an, compte tenu, le cas échéant de ses renouvellements. Cette durée peut être portée, à titre exceptionnel à trois ans dans les cas prévus aux 1°, 3°, 4°, 8° et 10°, dans la limite de trois renouvellements maximum. Dans l'hypothèse mentionnée au 3°, à titre dérogatoire, l'inspecteur du travail peut exceptionnellement, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, autoriser un dépassement de la durée maximale de douze mois, sans que la durée totale du contrat excède la durée maximale de trois ans*** ». Désormais, la durée des CDD relevant de tâches occasionnelles est portée à **dix-huit mois**.

Dans un premier temps, il est remarqué qu'au dernier alinéa de ce même article la mention au douze mois demeure. Or, *de facto*, ne devient-il pas dix-huit mois ?

Recommandation n°07 : au lieu de « *Dans l'hypothèse mentionnée au 3°, à titre dérogatoire, l'inspecteur du travail peut exceptionnellement, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, autoriser un dépassement de la durée maximale de douze mois, sans que la durée totale du contrat excède la durée maximale de trois ans* », mettre « *Dans l'hypothèse mentionnée au 3°, à titre dérogatoire, l'inspecteur du travail peut exceptionnellement, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, autoriser un dépassement de la durée maximale de dix-huit mois, sans que la durée totale du contrat excède la durée maximale de trois ans* ».

En outre, sur le fond, bien que les motivations qui ont amené à ce texte soient comprises, certains membres du CESE déplorent que ce sujet n'est pas fait l'objet de **concertation préalable**, notamment auprès des organisations syndicales des salariés. Il faut veiller à ce que cette situation exceptionnelle ne devienne pas un prétexte pour introduire une **précarisation des contrats de travail**. Un CDD est qualifié de précaire parce que, par exemple, il ne permet pas de garantir un accès au logement que ce soit en termes de propriété ou de location. **La gravité de la situation exige certes une réflexion approfondie, mais doit-elle pour autant conduire à remettre en cause les fondamentaux du droit du travail ?**

D'autant plus, que cette modification est présentée comme une évolution pour les chefs d'entreprises. Or, encore faut-il définir ce qu'est une tâche occasionnelle. Un recours à la prudence est de mise. Une utilisation inappropriée de ce dispositif expose les chefs d'entreprise à un risque majeur de requalification du CDD si le caractère occasionnel de la tâche n'est pas rigoureusement démontré. Loin d'apporter de la flexibilité, cette mesure peut créer une véritable insécurité juridique pour les employeurs si elle n'est pas maîtrisée.

D'une part, l'institution **s'interroge sur l'efficacité et l'intérêt de cette mesure** et, d'autre part, elle appelle à **se concerter avec les partenaires sociaux**.

Recommandation n°08 : se concerter avec les partenaires sociaux sur l'article 6 de l'avant-projet de loi du pays afin de lever toute ambiguïté.

B. Section 2 : l'extension du dispositif du chèque emploi service

Par dérogation aux dispositions des quatre premiers alinéas de l'article Lp. 125-1 du CTNC⁶, il est ajouté que le CES peut permettre d'assurer la rémunération des salariés et la déclaration en vue du paiement des cotisations sociales **pour toutes les entreprises de moins de trois salariés** et ce pour une **durée de deux ans**.

D'autre part, l'article Lp. 125-3 du CTNC est modifié. Alors qu'auparavant le CES tenait lieu de contrat de travail, pour les emplois dont la durée n'excède pas

⁶ « Le chèque emploi service permet d'assurer la rémunération des salariés et la déclaration en vue du paiement des cotisations sociales :

1° Des emplois de service auprès des particuliers dans leur résidence en Nouvelle-Calédonie ;

2° Dans des branches d'activité où les travaux ont un caractère saisonnier ou intermittent, notamment le secteur agricole, le tourisme ou les activités associatives ;

3° Des emplois de manœuvres et manutentionnaires des activités industrielles et commerciales pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, répondant à un besoin momentané de l'employeur ».

quatre semaines dans une même période de douze mois, dorénavant ce seuil est porté à **trois mois**.

Or, selon l'exposé des motifs, « *La durée pendant laquelle l'émission d'un chèque emploi service tient lieu de contrat de travail est portée de quatre semaines à trois mois, simplifiant ainsi l'embauche dans les secteurs concernés tout en conservant une durée suffisante pour distinguer ce dispositif de celui, plus protecteur, du contrat à durée déterminée* »⁷. D'un côté, il y a le CDD, que l'on peut qualifier de précaire et pourtant plus protecteur que le CES, et de l'autre il existe le CES qui place le travailleur dans une situation contractuelle encore moins avantageuse (article Lp. 125-3⁸ et R. 125-3⁹).

Dans cette perspective, il apparaît cohérent que l'extension de l'utilisation du CES à 3 mois suscite de **vives inquiétudes** quant à la fragilisation des salariés. C'est pourquoi, le CESE-NC réitère son questionnement quant à une **remise en cause des fondamentaux du droit du travail**. En conséquence, les membres estiment opportun de s'emparer de ce **sujet de fond** qui mérite une réflexion approfondie sur le **devenir du droit du travail**. En effet, malgré une durée de vie de deux ans de la mesure, les membres du CESE s'inquiètent que certaines d'entre elles dites temporaires ne s'installent durablement.

C'est pourquoi, il est proposé que la limite de trois mois sur une période de douze mois glissants doit s'appliquer au poste de travail concerné et non au seul employé, afin d'éviter tout usage détourné consistant à recourir successivement à plusieurs salariés différents pour occuper un même poste et contourner ainsi les protections liées au contrat à durée déterminée.

Recommandation n°09 : encadrer l'extension du CES à trois mois en interdisant le recours successif à ce dispositif par plusieurs salariés différents sur un même poste de travail afin d'éviter tout risque de substitution au CDD. Cet ajout est effectif pendant la durée d'application de la mesure, soit deux ans.

À noter que la nouvelle rédaction de l'article Lp. 125-1 ne figure pas dans le tableau de consolidation.

C. Section 3 : la simplification des dérogations au repos dominical

L'article 9 **substitue l'autorisation de l'inspecteur du travail** par une **simple déclaration** pour les entreprises qui demandent à bénéficier de la **dérogation au repos dominical** prévue à l'article Lp. 231-17.

⁷ Cf. l'exposé des motifs, page 5.

⁸ « [...] L'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi service sont **réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par l'article Lp. 123-3 en ce qui concerne l'établissement d'un contrat écrit, et par l'article Lp. 122-31 en ce qui concerne la délivrance d'un certificat de travail.**

L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article Lp. 123-14 **n'est pas due** ».

⁹ Effets aggravés combinés avec cet article : « *L'adhésion au chèque emploi service dispense l'employeur des obligations suivantes :*

1° De la déclaration préalable à l'embauche mentionnée à l'article Lp. 421-1 ;

2° Du livre de paie prévu à l'article R. 143-3 ;

3° De la déclaration préalable à l'embauche ou de rupture de contrat de travail prévue à l'article Lp. 421-3 ;

4° Lorsque l'employeur est un particulier, de la tenue du registre du personnel mentionné à l'article Lp. 422-2 ».

Actuellement, les entreprises souhaitant bénéficier d'une dérogation au repos dominical, recueillent l'avis des instances représentatives du personnel¹⁰ (quand elles en ont) puis transmettent leur dossier à l'inspecteur du travail qui à son tour sollicite l'avis des organisations syndicales (OS) et organisations patronales (OP) représentatives du territoire avant de donner leur autorisation.

Dorénavant, avec l'avant-projet de loi du pays, la seconde étape est supprimée. Ainsi, dans le premier cas, les IRP seront consultées une fois pour les entreprises qui en sont dotées, sans possibilité pour les OS et OP de donner leur avis. Dans l'hypothèse la plus défavorable, ni IRP ni OS/OP ne seront sollicitées lors de la procédure de demande de dérogation au repos dominical.

À ce titre, **les membres de l'institution alertent** sur le fait que « *Le principe du repos dominical est un droit fondamental des salariés, inscrit dans le code du travail de la Nouvelle-Calédonie et confirmé par le Conseil constitutionnel (décision n° 2009-588 DC). Malgré la charge administrative que représente la procédure d'autorisation, cette dernière constitue une garantie nécessaire permettant aux partenaires sociaux de jouer leur rôle de vérification du respect des conditions légales. Un mécanisme purement déclaratif ne leur offre pas cette possibilité en amont et risque de favoriser des dérogations non justifiées au détriment des droits des salariés* »¹¹.

Cette situation est d'autant plus préoccupante que, d'une part, une simple déclaration de l'employeur se substitue-t-elle véritablement à une autorisation de l'inspecteur du travail ? En effet, est-elle juridiquement attaquable n'étant pas une décision administrative ? D'autre part, en **supprimant l'article Lp. 231-20**¹², il n'est plus possible pour le salarié de faire de recours contre une telle demande de dérogation par l'employeur et, par conséquent, l'effet suspensif du recours est également perdu. Enfin, le CESE s'interroge sur la conformité des mesures aux règles de l'organisation internationale du travail (OIT).

Recommandation n°10 : avant toute mise en place de l'article 9 de l'avant-projet de loi du pays, se concerter préalablement avec les partenaires sociaux sur toute modification de la réglementation quant à un dispositif dérogatoire au repos dominical.

III. Chapitre 3 : sur le contrôle des opérations de concentration

Sur l'article 10 de l'avant-projet de loi du pays, les membres de l'institution observent une différence de rédaction entre l'article Lp. 431-2¹³ et le tableau de consolidation. En effet, alors que le premier stipule bien un montant de « 500 000 000

¹⁰ IRP : comité d'entreprise (CE), délégué du personnel (DP) ou délégués syndicaux (DS).

¹¹ UT CFE-CGC, *op. cit.*, p.5.

¹² « Les recours présentés devant les tribunaux contre les décisions prévues aux articles Lp. 231-17 et Lp. 231-19 ont un effet suspensif ».

¹³ Cf. Avant-projet de loi du pays portant diverses mesures urgentes de soutien à l'économie calédonienne, page 11.

» F.CFP, le second indique un seuil de « 500 000 F.CFP »¹⁴. À ce titre, il est demandé leur alignement.

Recommandation n°11 : s'assurer qu'au troisième alinéa du I de l'article Lp. 431-2 du CCNC, le nombre "200.000.000" soit bien remplacé par le nombre "500 000 000".

Actuellement, une opération de concentration doit être notifiée à l'ACNC lorsque :

- le chiffre d'affaires total des entreprises parties à la concentration dépasse 1 200 000 000 F.CFP,
- et que le chiffre d'affaires d'au moins deux d'entre elles dépasse 200 000 000 F.CFP (article Lp. 431-2).

Le projet de loi du pays prévoit de les augmenter respectivement à 2 000 000 000 F.CFP et 500 000 000 F.CFP.

Or, le relèvement proposé réduit de manière substantielle le périmètre de contrôle de l'ACNC. En réduisant son champ d'intervention, on risque de ne pas prévenir les effets négatifs de concentrations horizontales ou verticales susceptibles d'aboutir à des positions dominantes sur des marchés déjà étroits.

Recommandation n°12 : les membres du CESE-NC rappellent que le chiffre d'affaires n'est pas le seul critère pertinent, il en existe d'autres (part de marché, etc).

En outre, le V de l'article 15 stipule que « *Les dispositions de l'article 10 sont applicables aux opérations de concentration notifiées à l'autorité de la concurrence de la Nouvelle-Calédonie préalablement à l'entrée en vigueur de la présente loi du pays mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision de l'autorité* ». Or, cela veut dire que les opérations de concentration qui auront déjà été notifiées à l'autorité de la concurrence de Nouvelle-Calédonie (ACNC) se verront appliquer l'avant-projet de loi du pays. Par conséquent, l'institution demande à ce que cet article 10 ne soit applicable qu'à une date postérieure à l'entrée en vigueur de la loi du pays afin de permettre à l'ACNC de statuer sur les dossiers pour lesquels elle était légitime à intervenir sous le régime antérieur.

Recommandation n°13 : au V de l'article 15, au lieu de « *Les dispositions de l'article 10 sont applicables aux opérations de concentration notifiées à l'autorité de la concurrence de la Nouvelle-Calédonie préalablement à l'entrée en vigueur de la présente loi du pays mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision de l'autorité* »,

Lire « *Les dispositions de l'article 10 ne sont applicables qu'aux opérations de concentration notifiées à l'autorité de la concurrence de la Nouvelle-Calédonie postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi du pays. Les opérations de concentration notifiées avant cette date restent régies par les dispositions antérieures* ».

¹⁴ Cf. Tableau de consolidation, page 27.

IV. Chapitre 4 : sur l'implantation des entreprises d'assurance

Désormais, le projet de loi du pays permet aux entreprises d'assurance qui ne sont pas implantées en Nouvelle-Calédonie mais qui disposent d'un agrément délivré par l'ACPR de proposer leurs services localement, sans y être établies pour autant, pour une **durée de 5 ans (article 11)**. Les contrats conclus font l'objet d'une déclaration auprès du service du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie compétent par l'intermédiaire d'un téléservice (**article 12**). L'exécution jusqu'à leur terme des contrats conclus dans le cadre de cette dérogation, lorsque celle-ci arrive à échéance, est garantie (**article 14**).

Certaines questions se posent : tout d'abord, il est déjà prévu dans l'article Lp. 310-2 que peuvent pratiquer en NC « *Les entreprises agréées conformément à l'article Lp. 321-1 [...] 3° dont le siège social est situé hors de la NC et qui y exercent sans y être établies* ».

Ensuite, les membres du CESE observent que les compagnies d'assurances locales ne couvrent plus le risque émeute, auparavant inclus gratuitement dans les contrats. Ils se demandent alors si une telle mesure vient combler cette défaillance ?

Or, si l'arrivée de nouveaux opérateurs est susceptible de générer un effet bénéfique sur les prix et les prestations non ou plus couvertes par les assureurs locaux, les membres de l'institution s'interrogent sur les conditions réelles de cette concurrence :

- Les entreprises non implantées créeront-elles des emplois locaux, ou proposeront-elles leurs contrats exclusivement par voie numérique ?
- Les modalités de concurrence avec les assureurs implantés localement ne risquent-elles pas de fragiliser les emplois caractéristiques de ce secteur sur le territoire ?
- Comment seront gérés les contrats d'assurance souscrits après la dérogation temporaire de cinq ans ?

Ainsi, le COSODA rappelle qu'il est nécessaire que toutes les entreprises pouvant pratiquer sur le territoire aient les mêmes conditions d'exercice et les mêmes obligations. En outre, « *Les facilités d'accès au marché qui seraient offertes à ces « nouvelles » entreprises peuvent engendrer une politique agressive sur les risques de masse et finalement ne pas couvrir les risques sensibles ; dans ces conditions, les objectifs du projet de loi ne seraient pas atteints et, au contraire, ce projet pourrait fragiliser les assureurs actuellement présents sur le territoire* »¹⁵.

Une délibération du congrès va fixer les branches d'assurance pour lesquelles les opérations pourront être effectuées. Cela étant, il est nécessaire de calibrer précisément les branches concernées. En effet, le principe de fonctionnement des assurances est mutualiste : les assurés mettent en commun des fonds qui servent à indemniser ceux qui subissent des sinistres. Une ouverture trop restreinte ne permettrait pas de répondre aux problématiques assurantielles, mais une ouverture

¹⁵ COSODA, *op. cit.*, p.10.

trop large viendrait réduire le nombre d'assurés cotisant auprès de chaque organisme au risque de donner lieu à terme à une hausse des primes afin de compenser la baisse du nombre de cotisants.

Recommandation n°14 : encadrer clairement le périmètre de la délibération afin de viser les branches où l'offre locale est insuffisante.

Il est noté une erreur matérielle aux articles 12, 13 et 14. En effet, ces derniers visent l'article 15 relatif à l'entrée en vigueur du projet de texte alors qu'il faut renvoyer à l'article 11.

Recommandation n°15 : corriger les articles 12, 13 et 14 du projet de loi du pays en remplaçant la mention à l'article 15 par l'article 11.

Au terme de cette analyse, bien que l'objectif du projet de loi du pays soit le soutien à l'économie calédonienne, il apparaît que la transversalité du texte (quatre codes distincts) compromet son efficacité affectant la vision globale du sujet. Or, attendue que pour être pleinement efficiente, comprise et acceptée par les acteurs économiques, une réforme doit faire preuve de lisibilité. Privilégier les véhicules législatifs existants, cohérents et pertinents permet de garantir la sécurité juridique des politiques publiques en Nouvelle-Calédonie.

Ainsi, les dispositions relatives au régime applicable aux filiales d'entreprises auraient trouvé une place au sein du texte consacré à l'impôt sur les sociétés et aux mesures de relance sociale, dont elles constituent la continuité directe et dont le CESE a rendu un avis¹⁶ récemment en procédure d'urgence. Quant au contrôle des opérations de concentration, il aurait gagné à être intégré à l'avant-projet de loi du pays portant spécifiquement modification de l'ACNC et dont le CESE-NC a été saisi récemment¹⁷. Ces textes étant examinés au cours de la même période, il aurait été approprié de les intégrer aux projets correspondants.

III- CONCLUSION DE L'AVIS N°17/2026

En conclusion, les conseillères et conseillers se montrent dans l'ensemble disposés à l'égard de ces réformes avec des points d'alerte et de vigilance particulièrement en matière de droit du travail.

¹⁶ Avis n°15/2026 du 12 juin 2026 concernant l'avant projet de loi du pays portant réforme de l'impôt sur les sociétés et mesures de relance sociale accompagné de son projet de délibération d'application.

¹⁷ Avis n°22/2026 concernant l'avant-projet de loi du pays portant modification du livre IV du code de commerce applicable en Nouvelle-Calédonie (Autorité de la concurrence de la Nouvelle-Calédonie).

L'institution rappelle ses recommandations :

Recommandation n°01 : mettre en place un circuit de conventions fiscales passées, dans un premier temps, auprès des pays de la région Asie-Pacifique.

Recommandation n°02 : mettre en place une évaluation dans un délai de trois ans de l'article 2 de l'avant-projet de loi du pays afin d'identifier notamment le risque de délocalisation des holdings et des flux de dividendes hors de Nouvelle-Calédonie.

Recommandation n°03 : prévoir des dispositions spécifiques pour les opérations de transmission d'entreprise afin d'éviter une double imposition pénalisante.

Recommandation n°04 : mettre en place des modalités de paiement identiques au dispositif à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP).

Recommandation n°05 : ajuster l'assiette de la mensualisation par proratisation pour les entreprises nouvelles (s'agissant de création en cours d'année).

Recommandation n°06 : introduire le dispositif transitoire à l'article 15 du projet de loi du pays.

Recommandation n°07 : au lieu de « *Dans l'hypothèse mentionnée au 3°, à titre dérogatoire, l'inspecteur du travail peut exceptionnellement, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, autoriser un dépassement de la durée maximale de douze mois, sans que la durée totale du contrat excède la durée maximale de trois ans* »,

mettre « *Dans l'hypothèse mentionnée au 3°, à titre dérogatoire, l'inspecteur du travail peut exceptionnellement, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, autoriser un dépassement de la durée maximale de dix-huit mois, sans que la durée totale du contrat excède la durée maximale de trois ans* ».

Recommandation n°08 : se concerter avec les partenaires sociaux sur l'article 6 de l'avant-projet de loi du pays afin de lever toute ambiguïté.

Recommandation n°09 : encadrer l'extension du CES à trois mois en interdisant le recours successif à ce dispositif par plusieurs salariés différents sur un même poste de travail afin d'éviter tout risque de substitution au CDD. Cet ajout est effectif pendant la durée d'application de la mesure, soit deux ans.

Recommandation n°10 : avant toute mise en place de l'article 9 de l'avant-projet de loi du pays, se concerter préalablement avec les partenaires sociaux sur toute modification de la réglementation quant à un dispositif dérogatoire au repos dominical.

Recommandation n°11 : s'assurer qu'au troisième alinéa du I de l'article Lp. 431-2 du CCNC, le nombre "200.000.000" soit bien remplacé par le nombre "500 000 000".

Recommandation n°12 : les membres du CESE-NC rappellent que le chiffre d'affaires n'est pas le seul critère pertinent, il en existe d'autres (part de marché, etc).

Recommandation n°13 : au V de l'article 15, au lieu de « *Les dispositions de l'article 10 sont applicables aux opérations de concentration notifiées à l'autorité de la concurrence de la Nouvelle-Calédonie préalablement à l'entrée en vigueur de la présente loi du pays mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision de l'autorité »,*

Lire « *Les dispositions de l'article 10 ne sont applicables qu'aux opérations de concentration notifiées à l'autorité de la concurrence de la Nouvelle-Calédonie postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi du pays. Les opérations de concentration notifiées avant cette date restent régies par les dispositions antérieures ».*

Recommandation n°14 : encadrer clairement le périmètre de la délibération afin de viser les branches où l'offre locale est insuffisante.

Recommandation n°15 : corriger les articles 12, 13 et 14 du projet de loi du pays en remplaçant la mention à l'article 15 par l'article 11.

L'avis des commissions a été adopté à l'**unanimité** des membres consultés par **31 voix « POUR »** dont 4 procurations.

Suite aux observations des commissions et des débats menés en séance plénière, le CESE-NC émet un **avis favorable** à la majorité sur l'avant-projet de loi du pays portant diverses mesures urgentes de soutien à l'économie calédonienne.

LE SECRÉTAIRE



Gaston POIROI

LA VICE-PRÉSIDENTE



Rozanna ROY

Annexe : RAPPORT N°17/2026

- Nombre de réunions en commission : 3
- Adoption en commissions : 07/07/2026
- Adoption en bureau : 09/07/2026

Invités auditionnés (6) :

- **Monsieur Philippe MARTIN**, directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) ;
- **Madame Aurélia LOZACH et monsieur Edmond ROSAIRE**, respectivement directrice ainsi que chef de service de la fiscalité professionnelle à la direction des services fiscaux (DSF) ;
- **Messieurs Bertrand COURTE et Henri VILLENEUVE**, respectivement président ainsi que chargé Économie - Fiscalité - Protection sociale du MEDEF NC ;
- **Monsieur Steeves TERITEHAU**, secrétaire général de LA FÉDÉ.

Observations par écrit (5) :

- MEDEF ;
- FEINC ;
- UT-CFE-CGC ;
- USTKE ;
- COSODA.

Invités n'ayant pu participer ou envoyer des observations par écrit (7)

- U2P-NC ;
- CPME ;
- USOENC ;
- CSTC-FO ;
- COGETRA-NC ;
- CSTNC.

Au titre des commissions du CESE :

Ont participé aux travaux : mesdames Pascale DALY et Valérie ZAOUI ainsi que messieurs Jean-Louis d'ANGLEBERMES, Daniel ESTIEUX, André FOREST, Yves GOYETCHE, André ITREMA, Jean-Pierre KABAR, Jean-Louis LAVAL, Patrick OLLIVAUD, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

Étaient présents et représentés lors du vote : mesdames Pascale DALY et Valérie ZAOUI ainsi que messieurs Jean-Louis d'ANGLEBERMES, Daniel ESTIEUX (*en visioconférence donne procuration à monsieur WORETH*), André FOREST, Yves GOYETCHE, André ITREMA (*en visioconférence donne procuration à monsieur d'ANGLEBERMES*), Jean-Pierre KABAR, Jean-Louis LAVAL, Patrick OLLIVAUD, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

Étaient absents lors du vote : mesdames Rozanna ROY et Larissa THONON ainsi que messieurs Louis-José BARBANÇON, Hatem BELLAGI et Bruno CONDOYA.