

Article Lp. 5231-23

Le défaut de suivi non justifié des actions de conseil, de formation ou d'accompagnement prévus à l'article Lp. 5231-6 peut entraîner la perte du bénéfice de l'I.C.R.A.

Article Lp. 5231-24 (remplacé, LP n°2012-25 du 10/12/2012, art. LP. 5 – 5°)

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

Article Lp. 5231-25

A défaut de production de l'attestation d'activité prévue à l'article Lp. 5231-16 dans les 10 jours du mois échu ou dans le cas où les obligations souscrites par l'organisme référent ou par le bénéficiaire ne seraient pas respectées, la Polynésie française peut résilier la convention ou substituer un nouvel organisme référent par voie d'avenant.

Livre III DISPOSITIONS APPLICABLES A CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

Titre I LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Article Lp. 5310-1

Est considérée comme travailleur handicapé, au sens du présent titre, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles.

(inséré, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 4°) « Sauf dispositions contraires du présent titre, la référence au travailleur handicapé ou à la personne handicapée concerne toute personne reconnue comme travailleur handicapé par la COTOREP. »

Chapitre I POLITIQUE DE L'EMPLOI EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Article Lp. 5311-1

L'emploi et le reclassement des travailleurs handicapés constituent un élément de la politique de l'emploi.

Ils font l'objet de concertation, notamment avec les organisations représentatives, au niveau de la Polynésie française, des employeurs et des travailleurs, les organismes ou associations de handicapés et les organismes ou associations spécialisés.

Article Lp. 5311-2

Pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées, la Polynésie française organise et finance des actions d'orientation et de formation professionnelle.

Article Lp. 5311-3

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'actions ou de stages d'adaptation, de réadaptation, de rééducation et de formation professionnelle.

Chapitre II OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Section 1 Employeurs assujettis

Article Lp. 5312-1

Dans les limites prévues au livre 1 de la présente partie, tout employeur de droit public ou de droit privé occupant au moins 25 salariés est soumis aux dispositions du présent chapitre.

Article Lp. 5312-2

L'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement, en cas d'existence d'établissements distincts au sein d'une même entreprise, au sens des articles Lp. 2421-2 à Lp. 2421-5.

Article Lp. 5312-3

Pour l'Etat en Polynésie française, la Polynésie française et les communes, l'obligation d'emploi s'apprécie au regard de l'ensemble de leurs services.

Section 2 **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Sous-section 1 *Modalités*

Article Lp. 5312-4

Les entreprises visées à l'article Lp. 5312-1 emploient des travailleurs handicapés, tels que définis à l'article Lp. 5312-10 ci-après, dans la proportion de 4% de l'effectif total de leurs salariés.

L'obligation énoncée au présent article ne s'applique pas aux entreprises de travail temporaire, pour les salariés employés sous contrat de mission.

Article Lp. 5312-5

Ne sont pas pris en compte pour la détermination de l'effectif d'assujettissement, déterminé conformément à l'article Lp. 1112-1, les salariés occupant des emplois qui relèvent de catégories exigeant des conditions d'aptitude particulières.

La liste de ces catégories est fixée par arrêté pris en conseil des ministres après consultation de la commission prévue par l'article Lp. 5313-10.

Article Lp. 5312-6

Le nombre de travailleurs handicapés à employer, à temps complet ou à temps partiel, est égal au nombre entier immédiatement inférieur au résultat obtenu par l'application des règles définies à la présente section, dès lors que ce résultat n'est pas un nombre entier.

Sous-section 2 *Déclaration annuelle*

Article Lp. 5312-7

Les employeurs visés à l'article Lp. 5312-1 établissent une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

Article Lp. 5312-8

La déclaration annuelle obligatoire visée à l'article Lp. 5312-7 est adressée au service en charge du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par tout autre moyen certain de transmission au plus tard le 31 mars de chaque année, pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année écoulée.

Le modèle de cette déclaration est fixé par arrêté pris en conseil des ministres.

Article Lp. 5312-9

Préalablement à sa transmission au service en charge du travail, la déclaration annuelle obligatoire visée à l'article Lp. 5312-7 est portée à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à l'exception de la liste nominative des bénéficiaires qui est remplacée, pour cette information, par l'indication du nombre de bénéficiaires comptabilisés.

Section 3 **Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Sous-section 1 *Catégorie de bénéficiaires*

Article Lp. 5312-10

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi définie à l'article Lp. 5312-4 :

1. les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP, tels que définis par la délibération n° 82-36 du 30 avril 1982 modifiée relative à l'action en faveur des handicapés ;

2. les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 20% et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;

3. les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire.

Sous-section 2
Calcul du nombre de bénéficiaires

Article Lp. 5312-11

Les bénéficiaires visés à l'article Lp. 5312-10 sont comptabilisés comme suit :

1. salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps complet, recruté au plus tard le 1er octobre de l'année d'assujettissement et présent à l'effectif au 31 décembre : une unité ;
 2. salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps complet, entré dans l'entreprise entre le 2 octobre et le 31 décembre: au prorata du temps de présence dans l'année ;
 3. salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps complet, ayant quitté l'entreprise avant le 31 décembre : au prorata du temps de présence dans l'année ;
 4. salarié sous contrat à durée déterminée, à temps complet : au prorata du temps de présence dans l'année.
 5. travailleur handicapé bénéficiant d'un stage d'insertion travailleur handicapé (S.I.T.H.) : 50 % du temps de présence dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi prévue à l'article Lp. 5312-4 ;
 6. travailleur handicapé bénéficiant d'une formation professionnelle financée par la Polynésie française : la période de stage est prise en compte pour la totalité du temps de présence effective dans l'entreprise d'accueil.
- (inséré, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 5°) « 7. travailleur handicapé bénéficiant d'un apprentissage : 100 % du temps de présence effective dans l'entreprise et en centre d'apprentissage. »*

Les salariés bénéficiant d'un contrat à temps partiel équivalent à au moins 50% d'un temps complet sont comptabilisés dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Pour les salariés bénéficiant d'un contrat à temps partiel inférieur à 50% du temps complet, il est fait application des calculs ci-dessus affectés d'une proratisation correspondant au pourcentage du temps de travail du salarié par rapport au temps complet.

Article Lp. 5312-12

Les salariés reconnus travailleurs handicapés de catégorie C, au sens de la délibération n° 82-36 du 30 avril 1982 modifiée, bénéficiant d'un contrat de travail à temps plein ou d'un contrat de travail à temps partiel équivalant à au moins 50% d'un temps complet, comptent pour deux unités.

Article Lp. 5312-13

Lorsqu'un travailleur handicapé est embauché sous contrat à durée indéterminée, après avoir effectué dans l'entreprise un stage organisé par le service en charge de l'emploi ou de l'insertion des travailleurs handicapés, la période de stage est prise en compte dans les mêmes conditions que la période d'emploi.

L'embauche mentionnée ci-dessus est impérativement réalisée dans les deux mois suivant la fin du stage ainsi que dans la même année civile que la période de stage.

Section 4
Mise en œuvre de l'obligation d'emploi

Sous-section 1
Sous-traitance

Paragraphe 1
Principe

Article Lp. 5312-14

Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation instituée par l'article Lp. 5312-1 en passant des contrats de fournitures, des contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé agréés, des travailleurs handicapés indépendants agréés ou des entreprises agréées occupant exclusivement des travailleurs handicapés.

(remplacé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 20°) « Ces contrats sont pris en compte à 100% de l'obligation d'emploi. »

Article Lp. 5312-15

La conclusion des contrats visés à l'article Lp. 5312-14 est équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Au titre de cette équivalence, pour un bénéficiaire à l'emploi, le montant des commandes est compris entre 800 fois le SMIG horaire et 2500 fois le SMIG horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Un arrêté pris en conseil des ministres fixe le montant de cette équivalence.

Article Lp. 5312-16

Les prestations sous-traitées par les personnes morales et physiques agréées désignées à l'article Lp. 5312-14 et, pour les contrats de fourniture de marchandises, le coût d'achat des matières premières qui sont utilisées par ces mêmes personnes n'entrent pas dans le décompte du montant fixé à l'article Lp. 5312-15.

Paragraphe 2

Sous-traitance avec les entreprises employant exclusivement des travailleurs handicapés ou avec les travailleurs indépendants

Article Lp. 5312-17

Dans le cadre de l'article Lp. 5312-14, sur leur demande et pour une durée de trois ans renouvelables, les entreprises employant 100% de travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ou les travailleurs indépendants reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP sont agréés par arrêté dans les conditions prévues au présent paragraphe.

Article Lp. 5312-18

L'agrément prévu à l'article Lp. 5312-17 permet aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi de s'acquitter de cette obligation auprès des entreprises ou travailleurs indépendants dans les conditions prévues à l'article Lp. 5312-14.

Article Lp. 5312-19

L'agrément prévu par l'article Lp. 5312-17 ne donne pas le statut d'établissement de travail protégé.

Article Lp. 5312-20

La commission d'orientation et d'évaluation est informée de ces agréments.

Article Lp. 5312-21

Les bénéficiaires de cet agrément respectent les conditions minimales prévues à l'article Lp. 5313-26, à l'exception des points 3 et 5. A défaut, l'agrément peut être retiré après injonction de mise en conformité, restée sans suite, adressée à l'entreprise.

Sous-section 2 Participation financière

Article Lp. 5312-22

Tout employeur assujéti qui ne satisfait pas à l'obligation d'emploi dans les conditions définies aux articles Lp. 5312-4 et Lp. 5312-14 est astreint à une participation financière dont le montant est compris entre 800 fois le SMIG horaire et 2500 fois le SMIG horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement, pour chacun des travailleurs handicapés manquant ou correspondant à l'obligation d'emploi.

(inséré, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 6°) « La participation financière est déductible en charges.

Le montant de cette participation financière est fixé par arrêté pris en conseil des ministres. »

(remplacé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 7°) « Article Lp. 5312-23

A compter de la période d'assujettissement de l'année 2012, une exonération totale ou partielle de la participation financière est accordée à l'employeur justifiant de l'une des situations suivantes :

1. en cas de licenciement pour motif économique, l'exonération est déterminée en fonction du nombre de licenciements.

L'exonération de l'obligation d'emploi d'un travailleur handicapé est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés licenciés pour motif économique, dans la limite de l'obligation d'emploi de l'année d'assujettissement.

2. en cas de procédure collective devant le tribunal de commerce, intervenue en cours d'année d'assujettissement, l'employeur bénéficie d'une exonération totale au titre de la période d'assujettissement concernée.

Suivant la situation dans laquelle il se trouve, l'employeur joint à la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés :

1. une copie de la déclaration du licenciement pour motif économique effectuée auprès du service en charge du travail, conformément aux articles Lp. 1222-20 à Lp. 1222-22.

En l'absence de déclaration effectuée dans le respect des dispositions visées à l'alinéa précédent, l'employeur perd le bénéfice de l'exonération.

2. une copie de l'ordonnance rendue par le tribunal de commerce dans le cadre de la procédure collective. Quelque soit la durée de la procédure collective, l'exonération est accordée au titre de l'année du jugement d'ouverture de la procédure collective.

Ces exonérations ne libèrent pas l'employeur de son obligation de déclaration annuelle d'emploi. »

Section 5 Conditions d'emploi

Article Lp. 5312-24

Le salaire des travailleurs handicapés ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans l'entreprise qui les emploie.

Les salaires dus aux travailleurs handicapés sont les salaires conventionnels normalement alloués à un salarié valide accomplissant les mêmes tâches.

Article Lp. 5312-25

Tout salarié handicapé ou tout salarié ayant une personne reconnue handicapée à charge bénéficie, selon ses besoins et compte tenu des possibilités de l'entreprise, d'aménagements de son horaire de travail, pour les repas, les transports, les déplacements et séances de soin et de rééducation régulières et contrôlées.

Article Lp. 5312-26

Tout salarié dont l'inaptitude est consécutive à un accident du travail, à l'exception des accidents de trajet, ou d'une maladie professionnelle, ne peut être licencié sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, conformément à l'article Lp. 4623-6.

Section 6 Procédure et sanctions

Sous-section 1 Procédure et sanctions administratives

Article Lp. 5312-27

Pour compter du 1er avril 2009, en cas de retard dans l'envoi de la déclaration annuelle obligatoire visée à l'article Lp. 5312-7, une pénalité égale à 200 fois le SMIG horaire est due par l'employeur retardataire.

Article Lp. 5312-28

Par pli recommandé avec avis de réception, le service en charge du travail met l'employeur en demeure de fournir la déclaration annuelle obligatoire, dans le délai maximum de 30 jours à compter de la première présentation de ce courrier à l'employeur.

Le service en charge du travail informe l'employeur concerné que si ce dernier ainsi mis en demeure, ne produit pas sa déclaration au service en charge du travail dans ce délai :

1. la participation financière est calculée à partir des seules informations en la possession du service en charge du travail.
2. le montant de la participation financière mise à la charge de l'employeur défaillant augmenté de la pénalité prévue à l'article LP 5312-27 est majoré de 50%.

Article Lp. 5312-29

Au terme du délai de 30 jours prévu à l'article Lp. 5312-28, le service en charge du travail calcule, à partir des seules informations en sa possession, le montant de la participation financière et notifie à l'employeur concerné les sommes dues, conformément aux dispositions de l'article (*inséré, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 8°*) « Lp. » 5312-31.

(*modifié, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 8°*) « Dans le cas où la déclaration n'a pas été reconnue régulière et probante ou s'il a été fait obstacle au contrôle exercé par les agents assermentés du service en charge du travail, le service en charge du travail calcule, à partir des seules informations en sa possession, le montant de la participation financière ainsi que le montant visé au 2. de l'article Lp. 5312-28 et notifie à l'employeur concerné les sommes dues, conformément aux dispositions de l'article Lp. 5312-31. »

Article Lp. 5312-30

Toutefois, tout employeur pouvant apporter de nouvelles données, postérieurement à l'échéance mentionnée à l'article Lp. 5312-8, et ce jusqu'au 30 juin de l'année de déclaration peut demander une révision de l'évaluation de sa participation financière, voire, le cas échéant, une réduction de celle-ci.

Cette réduction ne sera pas appliquée pour l'année en cours mais reportable au titre des années suivantes.

Sous section 2 Procédure de notification

Article Lp. 5312-31

Le service en charge du travail notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'employeur concerné :

1. le montant de la participation prévu à l'article Lp. 5312-22 ;
2. le montant de la pénalité prévu à l'article Lp. 5312-27 ;
3. la majoration prévue à l'article Lp. 5312-28 à laquelle il pourrait être astreint ;

(*remplacé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 9°*) « 4. le délai d'un mois dont il dispose afin de faire valoir ses observations par écrit et solliciter une remise gracieuse totale ou partielle des pénalités et majorations dont il est redevable. »

Article Lp. 5312-32

(*remplacé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 10°*) « Les demandes des employeurs tendant à obtenir une remise gracieuse totale ou partielle du montant des pénalités ou majorations de la participation financière, sont adressées au service en charge du travail dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception de la notification prévue à l'article Lp. 5312-31. »

Elles sont motivées.

Le service en charge du travail peut demander la production des justifications nécessaires à l'instruction de ces demandes.

Ces dernières sont analysées dans le cadre d'une appréciation des circonstances particulières de l'affaire, de la situation économique et financière du réclamant.

Article Lp. 5312-33

La constatation budgétaire des créances visées à l'article Lp 5312-31 est émise après épuisement, par le redevable, du délai de la procédure contradictoire prévue à l'article Lp 5312-29 et du délai de recours prévu à l'article Lp 5312-32.

Les titres émis en application du présent chapitre sont à régler à la caisse du Payeur de la Polynésie française au plus tard le dernier jour du 2ème mois qui suit leur émission.

A défaut de paiement à cette date, leur montant est majoré de 10 %.

Les pénalités et les majorations prévues aux articles Lp. 5312-27, Lp. 5312-28 sont recouvrées dans les mêmes conditions que la participation obligatoire, mais ne sont pas déductibles en charge (*ajouté, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 11°*) « , en application du 1° de l'article L113-5 du code général des impôts. »

Sous-section 3 Sanctions pénales

Article Lp. 5312-34

Le fait pour un employeur de payer à un travailleur handicapé, un salaire inférieur à celui qui résulte de l'application de l'article Lp. 5312-24 est puni des peines prévues pour les contraventions de cinquième classe, et le cas échéant, de celles prévues en cas de récidive.

Section 7 Dispositions transitoires

Article Lp. 5312-35

A titre transitoire, l'obligation d'emploi définie à l'article Lp. 5312-1 ne concerne pour 2007 à 2011 que les établissements occupant des salariés dans les îles de Tahiti, Moorea, Raiatea, et Bora-Bora.

A titre transitoire et pour l'ensemble des entreprises occupant au moins 25 salariés, (*supprimé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 12°*) l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'appliquera pour 2009 à (*remplacé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 12°*) « 2013 » selon les modalités suivantes :

1. pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés : obligation d'employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet ;
2. pour les entreprises de 50 salariés et plus : le taux de l'obligation d'emploi est fixé à 2 % de l'effectif total de leurs salariés.

Un bilan d'application de la présente loi du pays faisant état des réalisations opérées au cours de la période transitoire sus mentionnée sera réalisé par la Polynésie française avant le 1er janvier (*remplacé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 12°*) « 2014 ».

Chapitre III DISPOSITIF D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Section 1 Fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Article Lp. 5313-1

Le produit de la participation financière visée à l'article Lp. 5312-22 et celui des pénalités et majorations afférentes est inscrit sur un compte d'affectation spéciale dénommé « fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés » (F.I.P.T.H).

Article Lp. 5313-2

Les recettes de la participation financière et celles des majorations et pénalités sont affectées aux différentes aides relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et notamment :

1. à la compensation du coût des actions de formation ou des charges supplémentaires d'encadrement et à des mesures nécessaires à l'adaptation des machines ou des outillages ;
2. à l'aménagement des postes de travail y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes et les accès aux postes de travail ;
3. à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle ;
4. à la reconversion des travailleurs qui, à la suite d'accidents, ne peuvent plus occuper le même emploi en raison de leur handicap.

Ces aides peuvent être attribuées aux entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi lorsqu'elles salarient des bénéficiaires définis à l'article Lp. 5312-10.

Ces aides sont attribuées dans la limite des crédits du F.I.P.T.H.

Sous-section 1
Aides

Paragraphe 1
Aide à l'adaptation, la réadaptation, la rééducation et la formation professionnelle

Article Lp. 5313-3

Le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés peut intervenir en financement du coût supplémentaire nécessaire à l'accueil des travailleurs handicapés dans les actions d'adaptation, de réadaptation, de rééducation et de formation professionnelle.

Il peut également intervenir en financement de tout ou partie du coût de ces actions, lorsqu'elles sont spécifiquement destinées à des travailleurs handicapés.

Paragraphe 2
Aides pour l'aménagement de postes ou de locaux

Article Lp. 5313-4

Le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés peut contribuer au remboursement des frais générés par le financement des aménagements de postes ou de locaux de travail nécessaires à l'embauche ou au maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé.

Il peut également bénéficier aux travailleurs handicapés indépendants exerçant une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

Ces aides ne peuvent pas intervenir pour le financement d'aménagements correspondant à des obligations fixées par la réglementation en vigueur.

Article Lp. 5313-5

Le montant de l'aide visée à l'article Lp. 5313-4 ne peut être supérieur à 80% du coût des aménagements.

Paragraphe 3
Aides aux établissements de travail protégé

Article Lp. 5313-6

Le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés peut servir à subventionner des établissements de travail protégé employant, sous contrat de travail, des personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées vers ces établissements par la COTOREP.

Article Lp. 5313-7

Le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés peut également contribuer au financement :

1. d'études préalables à la création ou à l'extension d'un établissement de travail protégé, cette aide ne peut être supérieure à 80% du coût de l'étude pour un projet de création et à 50% du coût de l'étude pour un projet d'extension ;
2. d'aides au démarrage ou au développement des établissements de travail protégé, y compris en abondement d'autres aides publiques.

Article Lp. 5313-8

Outre les aides définies par l'article Lp. 5313-4, les établissements de travail protégé peuvent bénéficier d'une subvention pour chaque poste de travail occupé par un bénéficiaire embauché sur ce poste suite à la décision d'orientation prise par la COTOREP

Le montant de cette subvention est fixé par arrêté de l'autorité réglementaire compétente.

Paragraphe 4
Financement d'actions vers les entreprises pour l'accès ou le maintien à l'emploi

Article Lp. 5313-9

Le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés peut contribuer au financement d'actions en direction des entreprises visant à promouvoir l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Sous-section 2
Commission d'orientation et d'évaluation

Article Lp. 5313-10

Il est créé une commission d'orientation et d'évaluation des actions de ce fonds, présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant, comprenant quatre collègues et dont les modalités de composition et d'organisation sont prévues par un arrêté pris en conseil des ministres.

Article Lp. 5313-11

La commission d'orientation et d'évaluation examine chaque année le bilan des actions mises en œuvre par le service compétent ainsi que les orientations générales du fonds pour l'exercice suivant.

Elle est informée de toutes les aides attribuées.

Elle est consultée sur la liste des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières non décomptées dans l'effectif des salariés définie à l'article Lp. 5312-4.

Article Lp. 5313-12

La commission d'orientation et d'évaluation est informée de l'octroi, des renouvellements et des retraits d'agrément prévus aux articles Lp. 5312-21, Lp. 5313-25 et Lp. 5313-32.

Sous-section 3 *Sous-commission de recours gracieux*

Article Lp. 5313-13

La commission créée à l'article Lp. 5313-10 désigne en son sein une sous-commission de recours gracieux composée d'un membre représentant chacun des quatre collèges.

Cette sous-commission, présidée par le chef du service en charge du travail ou son représentant, examine, dans un délai maximal de deux mois après leur dépôt :

1. les recours gracieux déposés à l'encontre des décisions relatives à l'attribution d'aides financées par le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ;

(remplacé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 13°) « 2. les recours gracieux déposés à l'encontre des décisions définissant le montant des pénalités ou des majorations dues par l'employeur. »

Les avis de la sous-commission sont transmis pour décision, dans un délai de quinze jours, au ministre chargé du travail.

(article Lp. 5313-13 relatif à l'information des agréments supprimé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 14°)

Section 2 **Etablissements de travail protégé**

Article Lp. 5313-14

Les établissements de travail protégé sont :

1. les entreprises adaptées dont les centres de distribution de travail à domicile ;
2. les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Sous-section 1 *Entreprises adaptées*

Paragraphe 1 *Définition et Attribution*

Article Lp. 5313-15

L'entreprise adaptée est une unité économique de production ou de service qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées « entreprise adaptée » par la COTOREP d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins.

Article Lp. 5313-16

Les personnes handicapées, pour lesquelles le placement dans un milieu normal de travail s'avère impossible, peuvent être admises dans des entreprises adaptées si leur capacité de travail est au moins égale au tiers de la capacité normale de travail.

Article Lp. 5313-17

La vocation des entreprises adaptées est de soutenir et d'accompagner l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel de la personne handicapée à efficacité réduite, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises.

Article Lp. 5313-18

L'entreprise adaptée peut avoir soit une production propre, soit une activité de sous-traitance.

Article Lp. 5313-19

Le centre de distribution de travail à domicile est une entreprise adaptée dont la spécificité est de procurer à ses travailleurs handicapés des travaux à effectuer à domicile.

Une entreprise adaptée peut comporter une section faisant fonction de centre de distribution de travail à domicile.

Paragraphe 2
Organisation et fonctionnement

Article Lp. 5313-20

Les entreprises adaptées peuvent être créées par des personnes morales de droit public ou de droit privé.
Les entreprises adaptées sont obligatoirement constituées en personne morale distincte.

Article Lp. 5313-21

L'entreprise adaptée dispose :

1. de ses propres locaux ;
2. de moyens en matériels distincts ;
3. de son propre personnel ;
4. d'une production commercialisée propre.

Si plusieurs activités sont organisées dans le même ensemble immobilier, l'entreprise adaptée peut être distinguée des autres activités.

Article Lp. 5313-22

Quand un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) comprend une section d'entreprise adaptée, cette section peut être placée sous l'autorité du même responsable.

Article Lp. 5313-23

Les entreprises adaptées emploient dans leur effectif concourant à la production et aux services au moins 80% de travailleurs handicapés orientés « entreprise adaptée » par la COTOREP.

Article Lp. 5313-24

L'entreprise adaptée est considérée comme employeur et le travailleur handicapé comme salarié pour l'application de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Paragraphe 3
Agrément et convention

Article Lp. 5313-25

Sur sa demande l'entreprise adaptée est agréée par arrêté dans les conditions de la réglementation en vigueur.

Article Lp. 5313-26

L'agrément prévu à l'article Lp. 5313-25 ne peut être attribué qu'aux conditions minimales ci-dessous :

1. tenue d'une comptabilité conforme au plan comptable général ;
2. tenue d'un facturier où chaque facture fait apparaître, en sus des mentions prévues par la réglementation en vigueur :
 - a. les références de l'agrément ;
 - b. le coût des matières premières, des prestations sous-traitées et de la main-d'œuvre ;
3. emploi de salariés qualifiés pour l'animation et l'encadrement des travailleurs handicapés ;
4. existence de locaux et d'équipement de travail répondant à la réglementation relative à l'hygiène, la santé et à la sécurité et adaptés aux travailleurs handicapés ;
5. respect du taux d'emploi de travailleurs handicapés prévu à l'article Lp. 5313-23.

Article Lp. 5313-27

L'agrément visé à l'article Lp. 5313-25 est donné pour une période de trois ans.

Article Lp. 5313-28

L'agrément prévu à l'article Lp. 5313-25 est subordonné à la conclusion d'une convention d'objectifs souscrite par l'entreprise adaptée, signée avec le chef du service en charge du travail.

Article Lp. 5313-29

La convention d'objectifs prévue à l'article Lp. 5313-28 a pour fonction :

1. de préciser les modalités de respect des conditions minimales requises pour obtenir l'agrément ;
2. de fixer les objectifs de l'entreprise adaptée en fonction desquels des financements pourront être prévus.

Elle porte sur trois années.

Article Lp. 5313-30

La demande d'agrément et de convention d'objectifs est adressée au service en charge du travail sur la base d'un dossier modèle disponible auprès de ce service.

En cas de demande de renouvellement, la demande est déposée au moins quatre mois avant la date d'échéance de l'agrément.

Cette demande est accompagnée d'un bilan de réalisation.

Les demandes d'agrément ou de renouvellement font l'objet d'un accusé de réception.

Article Lp. 5313-31

Chaque année, au moins un avenant financier, faisant état de l'avancement de la réalisation des objectifs de la convention, actualise les données relatives à la situation de l'entreprise adaptée et fixe le nombre et le montant des aides au poste et, le cas échéant des autres aides.

Article Lp. 5313-32

En cas d'inexécution partielle de la convention ou de non-respect des conditions s'imposant aux entreprises adaptées, l'agrément visé à l'article Lp. 5313-25 peut être retiré par arrêté, dans les conditions de la réglementation en vigueur, après injonction de mise en conformité restée sans suite adressée à l'entreprise adaptée par le chef de service en charge du travail.

*Paragraphe 4
Aides*

Article Lp. 5313-33

Les aides visées aux articles Lp. 5313-7 et Lp. 5313-8 susceptibles d'être attribuées à une entreprise adaptée agréée en fonction du nombre de travailleurs handicapés ne peuvent être versées que pour des travailleurs handicapés spécifiquement orientés « entreprise adaptée » par la COTOREP.

Toutefois, la condition est considérée comme remplie lorsque le travailleur vient d'un établissement et service d'aide par le travail.

*Sous-paragraphe 1
Aide au démarrage*

Article Lp. 5313-34

L'aide au démarrage prévue par l'article Lp. 5313-7 peut être attribuée au cours des deux premières années de démarrage (création ou reprise) notamment pour faire face à des opérations d'investissement.

Elle est versée par le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et ne peut excéder un montant fixé par arrêté pris en conseil des ministres.

*Sous-paragraphe 2
Aide au développement*

Article Lp. 5313-35

L'aide au développement, prévue à l'article Lp. 5313-7, peut être attribuée pour tenir compte des surcoûts générés notamment par l'emploi de personnes handicapées par l'entreprise adaptée et permettre un suivi social et professionnel ou une formation spécifique du travailleur handicapé.

Article Lp. 5313-36

Les montants maximaux de l'aide au développement sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres.

Pendant les deux premières années civiles de fonctionnement, l'aide au démarrage prévue à l'article Lp. 5313-34 se substitue à l'aide au développement.

En cas d'utilisation partielle de l'aide, son montant pourra faire l'objet d'une révision.

*Sous-paragraphe 3
Aide au poste*

Article Lp. 5313-37

L'aide au poste prévue à l'article Lp. 5313-8 a vocation à aider les entreprises adaptées à rémunérer leurs travailleurs handicapés sur la base minimale du salaire minimum interprofessionnel garanti brut, conformément à l'article Lp. 5313-46.

Article Lp. 5313-38

Le bénéfice de l'aide au poste ne peut se cumuler avec l'obtention de contrats aidés pour le même salarié.

Elle n'est pas cumulable avec le remboursement de salaire prévu à l'article Lp. 5313-52.

Article Lp. 5313-39

Pour les emplois à temps plein, le montant de l'aide au poste est égal à 80% du salaire minimum interprofessionnel garanti brut en vigueur dans la limite de la durée légale du travail.

Sont pris en compte tous les éléments de rémunération à la charge de l'employeur en vertu du présent code.

Pour les emplois à temps partiel, ce montant est calculé au prorata du temps de travail.

L'aide est versée mensuellement sur demande transmise au service en charge du travail par l'entreprise adaptée.

Paragraphe 5

Mise à disposition des travailleurs handicapés par l'entreprise adaptée

Article Lp. 5313-40

Les travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent, avec leur accord et en vue d'une embauche éventuelle, être mis à la disposition, sans but lucratif, d'un autre employeur.

Ils continuent à ouvrir droit, pour l'entreprise adaptée, à l'aide au poste et à l'aide au développement ou au démarrage.

Article Lp. 5313-41

Les travailleurs handicapés embauchés pour remplacer ceux mis à disposition, conformément à l'article Lp. 5313-40 peuvent ouvrir droit à l'aide au poste, dans la limite de l'effectif maximal prévu par la convention d'objectifs.

Article Lp. 5313-42

Les travailleurs handicapés ainsi mis à disposition sont comptabilisés, au prorata de leur temps de présence dans l'année, par l'entreprise utilisatrice pour le respect de l'obligation d'emploi prévue à l'article Lp. 5312-4.

En revanche, ils n'entrent pas dans le calcul des effectifs au sens de l'article Lp. 1112-1.

Article Lp. 5313-43

Les conditions de la mise à disposition sont fixées par des contrats écrits que l'entreprise adaptée passe avec l'employeur utilisateur et le travailleur handicapé.

Les aides visées à l'article Lp. 5313-33 sont versées dans la limite de l'effectif de référence prévu à la convention d'objectifs.

Article Lp. 5313-44

La rémunération du travailleur handicapé ne peut être inférieure à celle que percevrait un travailleur de l'entreprise utilisatrice pour le même poste.

Article Lp. 5313-45

Les contrats visés à l'article Lp. 5313-43 sont passés pour une durée maximale de six mois, renouvellement(s) compris.

Le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice et celui de l'entreprise adaptée ou à défaut les délégués du personnel sont informés de l'existence de ces contrats.

L'inspection du travail reçoit un exemplaire de chacun de ces contrats préalablement à la mise à disposition.

Paragraphe 6

Droit des travailleurs des entreprises adaptés

Article Lp. 5313-46

Le salaire horaire du travailleur handicapé en entreprise adaptée n'est pas inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti en vigueur.

Article Lp. 5313-47

Le salarié handicapé qui a démissionné d'une entreprise adaptée pour travailler dans une entreprise ordinaire, bénéficie, dans le délai d'un an à compter de la rupture de son contrat, d'une priorité d'embauche, s'il manifeste par écrit le souhait de réintégrer l'entreprise adaptée.

Dans ce cas, l'entreprise adaptée l'informe par écrit de tout emploi disponible compatible avec sa qualification.

Sous-section 2

Etablissements et services d'aide par le travail

Article Lp. 5313-48

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) sont autorisés par arrêté pris en conseil des ministres, dans les conditions de la réglementation en vigueur.

Ils accueillent les personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées « milieu adapté » par la COTOREP

Article Lp. 5313-49

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi, prévue à l'article Lp. 5312-4, peuvent s'acquitter de cette obligation auprès des ESAT, ou de la structure juridique commune à plusieurs de ces établissements et exclusivement dédiée à la commercialisation de leurs productions, dans les conditions prévues à l'article Lp. 5312-14, après agrément réglementaire et dans les conditions ci-après :

1. tenue d'une comptabilité conforme au plan comptable général ;
2. tenue d'un facturier où chaque facture fait apparaître, en sus des mentions prévues par la réglementation en vigueur :
 - a. les références de l'agrément ;
 - b. le coût des matières premières, des prestations sous-traitées et de la main-d'œuvre.

Article Lp. 5313-50

La demande d'agrément est adressée au service (*remplacé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 15°*) « en charge des affaires sociales » sur la base d'un dossier modèle disponible auprès de ce service.

Section 3 **Autres aides à l'emploi des travailleurs handicapés**

Paragraphe 1 *Dispositions générales*

Article Lp. 5313-51

Indépendamment des aides versées au titre du fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, la Polynésie française intervient, sur son budget, en faveur de l'insertion professionnelle des handicapés.

Ces interventions peuvent concerner tant des actions financées partiellement au titre du fonds que des actions distinctes.

Paragraphe 2 *Remboursement partiel des salaires*

Article Lp. 5313-52

Afin de faciliter l'insertion professionnelle du travailleur handicapé reconnu par la COTOREP, l'employeur bénéficie du remboursement partiel de la rémunération de ce salarié.

Ce remboursement est accordé dans la limite des crédits disponibles.

Le présent article s'applique aux travailleurs handicapés dont la date de recrutement ou de la première reconnaissance en qualité de travailleur handicapé par la COTOREP est postérieure au 1er novembre 2008.

Article Lp. 5313-53

La demande de remboursement est déposée auprès du service en charge du travail dans les trois mois suivant l'embauche du travailleur handicapé ou de la première reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.

Le salaire brut mensuel sur lequel se calcule ce remboursement est plafonné par arrêté pris en conseil des ministres ainsi que les taux de remboursement, en fonction du classement du travailleur handicapé dans les catégories fixées par la COTOREP

Le bénéfice du remboursement partiel ne peut se cumuler avec l'obtention de contrats aidés pour le même salarié.

Article Lp. 5313-54

Les services chargés du remboursement partiel contrôlent par tous moyens les déclarations faites par l'employeur.

Paragraphe 2 *Stage d'insertion travailleurs handicapés*

Article Lp. 5313-55

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un stage d'insertion travailleur handicapé (S.I.T.H.) d'une durée de 6 mois renouvelable, en organisme d'accueil.

Ils bénéficient du statut du stagiaire de la formation professionnelle.

Le dispositif S.I.T.H. permet de favoriser l'embauche d'un travailleur handicapé

Section 4 **Service gestionnaire et contrôle**

Article Lp. 5313-56

La gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par le service en charge du travail.

Les agents assermentés de ce service peuvent demander la production de tous les justificatifs nécessaires au contrôle des employeurs soumis à l'obligation d'emploi et des personnes morales ou physiques qui ont reçu une aide au titre de la présente section.

Article Lp. 5313-57

Le service en charge du travail peut se faire communiquer la liste nominative des personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP, orientées en milieu ordinaire du travail sur leurs demandes.

Article Lp. 5313-58

Le service en charge du travail peut se faire communiquer par la caisse de prévoyance sociale (C.P.S.) le nombre de salariés et le nombre d'heures de travail mensuelles des salariés des entreprises susceptibles d'être soumises à l'obligation d'emploi.

Article Lp. 5313-59

L'organisme gestionnaire et toute personne morale ou physique bénéficiant d'une aide financière publique en matière de politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sont tenus de se soumettre au contrôle des différents services administratifs dont ceux du travail et de l'emploi.

Les agents assermentés de ces services pourront se faire présenter tous les documents relatifs à la gestion, et notamment les livres et registres dont la tenue est prescrite aux employeurs par la réglementation.

Titre II LES TRAVAILLEURS ETRANGERS

Chapitre I AUTORISATION DE TRAVAIL

Article Lp. 5321-1

Sous réserve des dispositions des traités et conventions ou accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés et publiés, les dispositions du présent titre sont applicables à l'ensemble des ressortissants étrangers désirant exercer une activité salariée en Polynésie française.

Section 1 Dispositions générales

Article Lp. 5321-2

Pour exercer une activité salariée en Polynésie française, le ressortissant étranger doit avoir préalablement obtenu une autorisation de travail.

Ne sont pas soumis à autorisation les salariés, ressortissants étrangers, venant en Polynésie française pour une durée inférieure à trois mois dans les cas suivants :

1. démarchage et prospection commerciale ;
(remplacé, LP n°2012-25 du 10/12/2012, art. LP. 6 – 1°) « 2. Visite d'un fournisseur à une entreprise industrielle, commerciale ou artisanale, à l'exclusion de toute forme de travaux ou de prestations de service ; »
3. visite d'un associé ;
4. participation à la réunion des organes de direction ou de gestion d'une entreprise locale, conseil d'administration, assemblée d'actionnaires ;
5. participation à des manifestations artistiques ou sportives ;
6. participation à une conférence.
7. Les interventions de dépannage permettant à une entreprise de reprendre ou de poursuivre son activité, notamment pour lever l'indisponibilité d'une chaîne de production ou d'un équipement.
(inséré, LP n°2012-25 du 10/12/2012, art. LP. 6 – 2°) « 8. Voyages de presse : salariés invités à venir découvrir la Polynésie française ou couvrant un événement local (notamment journalistes, photographes, membres de l'équipe de télévision, salariés d'une société de production, preneurs de son, caméramans, producteurs, réalisateurs, assistants de production).
- Voyages de familiarisation, voyages de stimulation (« incentive »), voyages de récompense : salariés d'un agent de voyages, tour opérateur, directeurs de produits, salariés d'une société spécialisée « voyage incentive ».
- Invitation d'une célébrité (sport, cinéma, musique, mode, etc.) dans le cadre d'une opération de promotion, ou d'un événement ponctuel ou annuel : salariés de l'équipe accompagnant la célébrité (notamment maquilleurs, coiffeurs, agents, accompagnateurs, traducteurs).
- Séances de photographies, repérages et tournages de productions audiovisuelles ou cinématographiques : notamment producteurs, scénaristes, réalisateurs, directeurs de production, assistants de production, directeurs artistiques, responsables d'agence publicitaire, techniciens de l'équipe de tournage, preneurs de son, caméramans, maquilleurs, coiffeurs, agents, accompagnateurs, traducteurs, mannequins, acteurs, photographes. ».

Article Lp. 5321-3

Toute autorisation de travail est accordée pour :

1. une durée déterminée ;
2. un employeur déterminé ;
3. une catégorie professionnelle ou une profession déterminée ;
4. une zone géographique déterminée.

Article Lp. 5321-4 (*remplacé, LP n°2012-25 du 10/12/2012, art. LP. 6 – 3°*)

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

Article Lp. 5321-5

A titre exceptionnel, l'autorisation de travail peut être délivrée pour une durée de cinq ans renouvelable aux personnes établies durablement en Polynésie française.

Sont considérées comme établies durablement, les personnes qui ont acquis avec la Polynésie française des liens manifestes d'ordre professionnel, économique ou familial et qui peuvent en justifier.

Article Lp. 5321-6

A titre exceptionnel, l'autorisation de travail peut être délivrée pour une durée maximale de six mois dans le cas d'un travailleur étranger envoyé en Polynésie française par un employeur établi hors de la Polynésie française pour une mission temporaire n'excédant pas cette durée.

Cette autorisation de travail de courte durée n'est pas renouvelable.

Article Lp. 5321-7

Nul ne peut engager, conserver à son service ou employer, pour quelque durée que ce soit, un étranger non muni d'une autorisation de travail telle que définie à l'article Lp. 5321-3.

Article Lp. 5321-8

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail sollicitée, il est notamment pris en considération les éléments suivants :

1. la situation de l'emploi présente ou prévisible à court terme, dans la profession qu'occupera le travailleur étranger ;
2. les conditions de régularité de l'employeur vis-à-vis de la réglementation relative au travail et à la protection sociale ;
3. les conditions d'emploi et de rémunération offertes au travailleur étranger, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les travailleurs en Polynésie française.

(*inséré, LP n°2012-25 du 10/12/2012, art. LP. 6 – 4°*) « 4. la situation familiale de l'étranger en Polynésie française. ».

Article Lp. 5321-9

En fonction de la situation de l'emploi, des arrêtés pris en conseil des ministres déterminent les conditions dans lesquelles l'autorité administrative peut limiter ou exceptionnellement interdire l'embauche de la main-d'œuvre étrangère dans un secteur d'activité, une zone géographique ou une profession.

Article Lp. 5321-10

L'autorisation de travail est retirée à tout travailleur qui n'exerce pas son activité salariée dans les conditions pour lesquelles l'autorisation lui a été délivrée.

Ce retrait est notifié à l'intéressé et à l'autorité compétente en matière de séjour.

(*inséré, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 16°*)

« Section 2 Dispositions spécifiques »

Sous-section 1

Règles spécifiques à l'hôtellerie et aux villages de vacances

La présente sous-section ne comprend pas de dispositions relevant de la loi du pays.

Sous-section 2

Règles spécifiques à la perliculture

La présente sous-section ne comprend pas de dispositions relevant de la loi du pays.

Sous-section 3

Règles spécifiques aux marchés publics

La présente sous-section ne comprend pas de dispositions relevant de la loi du pays.

**« Section 3 »
Demande d'autorisation de travail**

Article Lp. 5321-11

La demande d'autorisation de travail est présentée par l'employeur ou le ressortissant étranger.

Les pièces nécessaires à l'instruction de la demande d'autorisation de travail sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.

Article Lp. 5321-12

Les documents justificatifs de la demande d'autorisation de travail établis dans une langue étrangère sont remis à l'administration accompagnés d'une traduction en français effectuée aux frais du demandeur.

**Chapitre II
LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS ETRANGERS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Article Lp. 5322-1

Le salarié étranger titulaire d'une autorisation de travail en cours de validité bénéficie de tous les avantages légaux et conventionnels liés à sa situation de salarié.

Article Lp. 5322-2

L'étranger employé en violation des dispositions de l'article Lp. 5321-7 est assimilé, à compter de la date de son (*remplacé, LP n° 2013-3 du 14 janvier 2013, art. LP 6 – 17°*) « embauche », à un travailleur régulièrement engagé en ce qui concerne les obligations légales de l'employeur.

Article Lp. 5322-3

Les frais de voyages "aller et retour" de l'étranger, qui vient en Polynésie française au titre de l'exercice d'une activité salariée, sont à la charge de l'employeur.

Il lui est interdit de se faire rembourser, sous quelque forme que ce soit, ces frais de voyages.

**Chapitre III
CONTROLE ET SANCTIONS**

Article Lp. 5323-1 (remplacé, LP n°2012-25 du 10/12/2012, art. LP. 6 – 5°)

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

Article Lp. 5323-2

Le fait de ne pas respecter les dispositions de l'article Lp. 5321-7 est puni de trois ans d'emprisonnement et de 545 400 F CFP d'amende (4570,45 euros).

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.

Article Lp. 5323-3

Le fait d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées sur l'autorisation de travail est puni d'un an d'emprisonnement et de 454.000 F CFP (3804,52 euros) d'amende.

Article Lp. 5323-4

Le fait de ne pas respecter les obligations prévues à l'article Lp. 5322-3 est puni de deux ans d'emprisonnement et de 454.000 F CFP (3804,52 euros) d'amende.

Article Lp. 5323-5

Sans préjudice des peines résultant de l'application d'autres réglementations, le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger une autorisation de travail est puni d'un an d'emprisonnement et de 454.000 F CFP (3804,52 euros) d'amende.