

Document mis
en distribution

Le 14 OCT. 2024



N° 107-2024

ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le 14 OCT. 2024

RAPPORT

**SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS PORTANT MODIFICATION DU TITRE I DU LIVRE III DE
LA PARTIE V DU CODE DU TRAVAIL RELATIF AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS,**

présenté au nom de la commission de l'emploi et de la fonction publique

par M^{me} Pauline NIVA,

*Représentante à l'assemblée de la Polynésie française,
Rapporteuse du projet de loi du pays.*

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 6105/PR du 23 septembre 2024, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi du pays portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés.

La politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés s'appuie sur plusieurs dispositifs et sur une obligation d'emploi instaurée depuis 2007, et inscrite dans le code du travail depuis 2011¹, dont les modalités prennent en compte les effectifs des entreprises concernées.

Des dispositions transitoires à cette obligation d'emploi, modulant le pourcentage à atteindre par entreprises, ont été prises chaque année. L'objectif du présent projet de loi du pays est de pérenniser les dispositions ainsi prorogées, avec une évolution possible des taux à atteindre.

I. Les dispositifs d'insertion professionnelle destinés aux travailleurs handicapés

Afin de bénéficier de prestations sociales (allocations, carte d'invalidité, carte et plaque à mobilité réduite, etc.) ou de mesures d'accompagnement et des dispositifs mis en place en Polynésie française pour les personnes en situation de handicap cherchant à s'insérer dans le monde du travail, il est nécessaire d'obtenir une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RTH) auprès de la COTOREP (commission technique d'orientation et de reclassement professionnel), laquelle se charge également de l'orientation du travailleur handicapé en milieu ordinaire (75 % en moyenne) ou en milieu adapté² (22 % en moyenne).

En 2023, cette commission a rendu les décisions suivantes :

- attribution de 2 074 allocations pour adultes handicapés (AAH), 563 allocations compensatrices de catégorie 1 (personnes nécessitant une aide occasionnelle) et 360 allocations compensatrices de catégorie 2 (personnes nécessitant une aide permanente)³, pour un coût total estimé à 117 707 794 F CFP ;
- attribution de 2 128 cartes territoriales d'invalidité⁴ (CTI), dont celles assorties de mentions⁵ (tierce personne, surdité, cécité et canne blanche) ;
- attribution de 387 cartes pour personne à mobilité réduite (CPMR) et 1 551 plaques à mobilité réduite (PMR) ;
- 1 478 reconnaissances travailleurs handicapés, dont 25 en catégorie A, 1 388 en catégorie B et 65 en catégorie C.

Les décisions en matière de RTH se répartissent comme suit sur les 10 dernières années :

Reconnaissance Travailleur Handicapé	RTH A	%	RTH B	%	RTH C	%	Total	%
2014	23	2,77	783	94,34	24	2,89	830	100
2015	14	1,45	907	93,99	44	4,56	965	100
2016	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1 090	100
2017	13	0,88	1 370	92,44	99	6,68	1 482	100
2018	26	1,68	1 464	94,82	54	3,50	1 544	100
2019	13	0,91	1 340	93,84	75	5,25	1 428	100
2020	18	1,37	1 218	92,41	82	6,22	1 318	100
2021	30	2,38	1 155	91,81	73	5,80	1 258	100
2022	32	2,31	1 277	92,07	78	5,62	1 387	100
2023	25	1,69	1 388	93,91	65	4,40	1 478	100
2024 (janvier à août)	13	0,95	1 300	95,38	50	3,67	1 363	100
Total	307		15 628		665		13 655	

RTH-A : Handicap professionnel léger ou temporaire, adaptation satisfaisante au travail pour une durée maximale de deux ans.

RTH-B : Handicap professionnel modéré et durable, limitation permanente de l'adaptation professionnelle ou nécessitant éventuellement un aménagement du poste de travail pour une durée maximale de cinq ans

RTH-C : Handicap professionnel grave et définitif ou nécessitant un aménagement important du poste de travail pour une durée maximale de cinq ans

¹ [Loi du pays n° 2011-15 du 4 mai 2011](#) relative à la codification du droit du travail

² Articles Lp. 5313-14 et suivants du code du travail

³ Les dispositions relatives aux allocations destinées aux personnes handicapées sont fixées au Chapitre III de la [délibération n° 82-36 du 30 avril 1982](#) relative à l'action en faveur des personnes handicapées

⁴ Le Chapitre V de la délibération n° 82-36 du 30 avril 1982 précitée fixe les dispositions relatives à l'accès prioritaire des personnes handicapées (cartes et plaques)

⁵ L'[arrêté n° 518 CM du 11 avril 2022](#) fixe les différentes mentions qui peuvent être assorties aux cartes d'invalidité de Polynésie française

➤ Les dispositifs d'aide à l'emploi et le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Outre les prestations sociales dont peuvent bénéficier les personnes en situation de handicap, l'orientation et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sont favorisées par des dispositifs d'aide à l'emploi qui leur sont spécifiques :

- le stage d'insertion travailleur handicapé (SITH), qui permet une immersion dans le monde du travail pour obtenir de l'expérience et favoriser l'employabilité, d'une durée de 6 mois renouvelable avec une indemnité variable prise en charge par le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI) ;
- la convention travailleur handicapé (CTH), permettant aux employeurs de bénéficier, via le SEFI, d'un remboursement trimestriel d'une partie du salaire d'un employé travailleur handicapé, variable selon la catégorie A, B ou C.

Du 1^{er} janvier au 31 août 2024, le nombre de mesures prises en charge s'est élevé comme suit :

	Mesures (en cours, démarrées, terminées)		Mesures démarrées	
	Nombre de mesures	Montant (F CFP)	Nombre de mesures	Montant (F CFP)
SITH	1 271	612 203 304	675	425 581 684
CTH	189	116 448 387	43	20 684 181

En plus de ces dispositifs d'accompagnement et d'aide à l'emploi, le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (FIPT)⁶ peut contribuer à des remboursements de frais générés par l'insertion professionnelle des personnes handicapées. En matière d'accessibilité aux lieux de travail et notamment d'aménagement des locaux et postes de travail, des arrêtés en conseil des ministres précisant les conditions d'application et les modalités de fonctionnement du fonds doivent être pris, en parallèle d'une réforme sur le texte qui le crée.

➤ L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés inscrite dans le code du travail

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est mise en place depuis 2007⁷ et inscrite dans le code du travail à l'article Lp. 5312-4. Il s'agit, pour tout employeur (privé ou public) occupant au moins 25 salariés, d'employer des travailleurs handicapés « dans la proportion de 4 % de l'effectif total de leurs salariés ».

À titre transitoire, l'article Lp. 5312-35 fixait un taux d'obligation de travailleurs handicapés (OETH) à 2 %, pour les années 2007 et 2008. Toutefois, en raison de différents facteurs (difficulté de recruter, formation non adéquate, situation économique, etc.), cette mesure a été prorogée à plusieurs reprises, dont la plus récente⁸ a reporté le taux de 2 % jusqu'à fin 2023 :

« Article Lp. 5312-35. – L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique de 2017 à 2023 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 d'obligation d'emploi est fixé à 2 % de l'effectif total de leurs salariés. »

En cas de non-respect de l'OETH, l'employeur est astreint à verser une participation financière pour chacun des travailleurs handicapés manquant ou correspondant à l'obligation d'emploi (article Lp. 5312-22 du code du travail). L'article A. 5312-3 du code du travail fixe cette participation à 1 000 fois le SMIG horaire⁹ en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement, déductible en charges.

⁶ Ce fonds a été créé par [délibération n° 2007-44 APF du 9 juillet 2007](#)

⁷ Par la [loi du pays n° 2007-2 du 16 avril 2007](#) modifiée relative à l'emploi des travailleurs handicapés, insérée dans le code du travail sous les articles Lp. 5310-1 et suivants

⁸ Issue de la [loi du pays n° 2022-29 du 16 août 2022](#) portant modification du titre Ier du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés

⁹ Pour mémoire, l'[arrêté n° 580 CM du 30 avril 2024](#) portant relèvement du salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) à compter du 1^{er} mai 2024, fixe celui-ci à 1 024,74 F CFP.

Tout employeur concerné établit une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DAETH), dont le modèle est fixé par l'arrêté n° 2426 CM du 28 décembre 2016¹⁰. Pour une année N, les déclarations doivent être adressées au SEFI au plus tard le 31 mars de l'année N+1 (articles Lp. 5312-7 et 5312-8) et les participations financières peuvent être recueillies dans les 13 à 15 mois qui suivent.

Des exonérations totales ou partielles de cette participation financière peuvent toutefois être accordées à des employeurs dans des situations que détermine l'article Lp. 5312-23. Notamment, une exonération totale est accordée aux employeurs dont les entreprises sont situées sur une île où la population totale est inférieure à deux mille habitants (hors Îles-du-Vent). Cette exonération totale peut se justifier par le manque d'effectif de travailleurs handicapés sur ces îles : au 31 décembre 2023, il est recensé 7 271 personnes RTH (94 % en catégorie B) dont la majeure partie réside dans les Îles-du-Vent (83 %).

Le nombre total de DAETH déposées et le montant total de la participation financière versée par les administrations (public) et entreprises (privé) concernées, ont évolué de la manière suivante depuis 2018 :

Administration et Entreprises privées	2018	2019	2020	2021	2022
Ayant déposé une DAETH	255	243	268	290	349
<i>Payant une participation financière</i>	<i>87</i>	<i>103</i>	<i>116</i>	<i>112</i>	<i>111</i>
<i>À jour de leur obligation d'emploi</i>	<i>168</i>	<i>140</i>	<i>152</i>	<i>178</i>	<i>238</i>
<i>Nombres de personnes TH contrôlées</i>	<i>428</i>	<i>446</i>	<i>467</i>	<i>475</i>	<i>500</i>
Participation financière (en F CFP)	76 538 725	96 437 131	119 155 745	113 591 763	122 068 089

Au titre de l'année 2022, les entreprises privées s'étant acquittées de la participation financière, s'élevant à 92 173 549 F CFP, représentent près de la moitié (46 %) des entreprises assujetties à l'OETH. La majorité d'entre elles ont des effectifs compris entre 25 et 49 salariés.

Répartition par classe d'effectifs des entreprises soumises à la participation financière en 2022
(Tableau 1)

Classe d'effectifs	Nbre postes TH obligatoires (TOETH à 2%)	Nbre d'entreprises	Nbre de TH à avoir	Nbre de TH embauchés	Nbre de TH manquant	Taux de TH manquant	Participation financière en MXPF
25-49 sal.	0,5	92	43	29	32	74%	31,3
50-74 sal.	1	16	14	15	5	36%	4,7
75-99 sal.	1,5	9	12	7	6	50%	5,8
100-149 sal.	2 à 2,5	12	24	21	6	25%	5,9
150-199 sal.	3 à 3,5	7	21	10	11	52%	10,4
200-499 sal.	4 à 9,5	11	64	47	22	34%	21,3
500 salariés et +	10 et +	5	43	33	13	30%	12,8
TOTAL		152	221	162	95	43%	92,17

Nb Ents assujetties 334
% Ent avec part. fin 45,5%

Répartition des entreprises soumises à la participation financière par classes d'effectifs et par secteur d'activités prioritaires en 2022
(Tableau 2)

Classe d'effectifs	Agriculture, pêche	Hotellerie, restauration, tourisme	Maritime	Environnement, Energies renouvelable	Numérique et audiovisuel	Action sociale et aide à la	Autres	TOTAL
25-49 sal.	2	10	4	2	1	2	71	92
50-74 sal.		1		1		1	13	16
75-99 sal.						1	8	9
100-149 sal.		3					9	12
150-199 sal.		4			1		2	7
200-499 sal.		5					6	11
500 salariés et +		2		1	1		1	5
TOTAL	2	25	4	4	3	4	110	152
en %	1,3%	16,4%	2,6%	2,6%	2,0%	2,6%	72,4%	100,0%

Source : Ministère de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle

¹⁰ Arrêté n° 2426 CM du 28 décembre 2016 fixant le modèle type de la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés ou assimilés

Faute de pouvoir respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce sont à ce jour 39 % des entreprises concernées qui s'acquittent de la participation financière.

Parmi les 7 271 personnes reconnues travailleurs handicapés au 31 décembre 2023, 426 sont demandeurs d'emploi (soit 5,85 %) et 310 sont demandeurs d'emploi inactifs (n'ayant pas réactivé leur inscription au SEFI depuis plus de trois mois).

En 2021, 372 travailleurs handicapés sont employés dans les entreprises concernées par l'obligation d'emploi, soit 1,68 % de l'effectif total de ces entreprises. De 2018 à 2021, ce ratio est de l'ordre de 1,62 %, le taux dérogatoire étant pour rappel de 2 %.

En 2022, les services de l'administration comptaient 5 162 fonctionnaires, dont 82 reconnus travailleurs handicapés, soit un taux de 1,85 %. Les établissements publics administratifs comptaient quant à eux 2 464 fonctionnaires, dont 32 reconnus travailleurs handicapés, soit un taux de 1,61 %. Les objectifs affichés par la direction générale des ressources humaines de la Polynésie française sont d'atteindre le taux d'emploi de 2 % en 2024 et de 4 % en 2028.

II. La pérennisation des dispositions transitoires à l'OETH, avec revalorisation

Afin d'affirmer une réelle volonté de concrétiser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en prenant en considération les charges financières des entreprises qui peuvent en découler, il est proposé de pérenniser dans le code du travail le dispositif transitoire actuel en abrogeant l'article Lp. 5312-35 et en modifiant l'article Lp. 5312-4 comme suit :

- les employeurs (et non plus les entreprises) ayant entre 25 et 49 salariés emploient au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet (disposition actuelle maintenue) ;
- les employeurs ayant 50 salariés ou plus emploient des travailleurs handicapés dans la proportion minimale de 2 % de l'effectif total de leurs salariés. Ce taux peut toutefois faire l'objet d'une revalorisation fixée par arrêté pris en conseil des ministres, pour atteindre le taux maximum de 4 %. Pour 2024, ce taux est maintenu à 2 %.

Cette revalorisation du taux doit traduire, de manière progressive, l'effort de recrutement des entreprises concernées, parallèlement aux actions publiques en faveur de l'insertion professionnelle. Elle tient compte des conditions favorables à l'insertion professionnelle des personnes RTH et du nombre de demandeurs d'emploi RTH. Des éléments déterminés par le présent projet de texte et transmis par le SEFI permettront de procéder à une évaluation de la fixation du taux d'obligation d'emploi (notamment : nombre de personnes RTH orientées en milieu ordinaire ou adapté ; nombre de mesures d'aide à l'emploi en faveur des travailleurs handicapés ; progression du nombre de travailleurs handicapés inscrits au SEFI ; etc.).

L'objectif affiché de l'administration d'atteindre un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 4 % en 2028 peut également servir de référence pour moduler le taux d'emploi applicable aux entreprises privées.

Sur la base des éléments d'assujettissement de l'exercice 2022, les conséquences d'ordre financier de la revalorisation du TOETH se traduisent de la manière suivante :

- une variation de 0,1 point génère en moyenne 10 millions F CFP de participation financière en plus ;
- une variation de 0,5 point génère entre 44 et 60 millions F CFP ;
- une variation d'1 point génère entre 100 à 117 millions F CFP.

Il est prévu que les dispositions proposées entrent en vigueur dès 2024, prenant en compte l'OETH de cette même année.

Le présent projet de loi du pays a été soumis à l'examen du conseil du handicap le 28 mars 2024 et a reçu l'avis favorable du Conseil économique, social, culturel et environnemental le 1^{er} août 2024.

III. Les travaux en commission de l'emploi et de la fonction publique

L'examen du présent projet de loi du pays en commission de l'emploi et de la fonction publique, le 11 octobre 2024, a permis de soulever l'importance des formations pour répondre aux besoins des entreprises.

En effet, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et la revalorisation du taux permis par le projet de loi du pays ne peut être optimale qu'avec un renforcement des formations destinées aux travailleurs handicapés et un accompagnement des entreprises, notamment sur le dispositif CTH.

Il a par ailleurs été rappelé que ce projet de texte a fait l'objet de larges concertations, notamment avec les partenaires sociaux, les associations, le conseil du handicap, etc.

* * * * *

À l'issue des débats, le projet de loi du pays portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés a recueilli un vote favorable unanime des membres de la commission.

En conséquence, la commission de l'emploi et de la fonction publique propose à l'assemblée de la Polynésie française, d'adopter le projet de loi du pays ci-joint.

LA RAPPORTEURE

Pauline NIVA

TABLEAU COMPARATIF

Projet de loi du pays portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés
(Lettre n° 6105/PR du 23-9-2024)

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
CODE DU TRAVAIL Partie V L'EMPLOI Livre III DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS Titre I LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS Chapitre II OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES Section 2 L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés Sous-section 1 Modalités	
Article Lp. 5312-4 Les <i>entreprises</i> visées à l'article Lp. 5312-1 emploient des travailleurs handicapés, <i>tels que définis à l'article Lp. 5312-10 ci-après, dans la proportion de 4 %</i> de l'effectif total de leurs salariés.	Article Lp. 5312-4 Les <i>employeurs</i> visés à l'article Lp. 5312-1 <i>occupant entre 25 et moins de 50 salariés</i> emploient <i>au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet.</i> Les <i>employeurs occupant 50 salariés et plus</i> emploient des travailleurs handicapés <i>dans la proportion minimale de 2 %</i> de l'effectif total de leurs salariés. <i>Ce taux peut faire l'objet d'une revalorisation fixée par arrêté pris en conseil des ministres, pour atteindre le taux maximum de 4 %. La revalorisation tient compte des conditions favorables à l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés et du nombre de demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.</i> <i>Pour permettre une évaluation de la fixation du taux d'obligation, les services en charge de l'emploi et de la solidarité communiqueront au premier trimestre de l'année civile en cours, au service en charge du travail, les éléments suivants, relatifs aux personnes reconnues travailleurs handicapés, avec une évolution sur 5 ans :</i> <i>- Le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés orientées en milieu ordinaire par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel,</i>

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
L'obligation énoncée au présent article ne s'applique pas aux entreprises de travail temporaire, pour les salariés employés sous contrat de mission.	- Le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés orientées en milieu adapté par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, - Le nombre, par type d'aide, de mesures d'aides à l'emploi en faveur des travailleurs handicapés, - La progression du nombre de travailleurs handicapés inscrits au service en charge de l'emploi, par catégorie de reconnaissance, âge et qualification professionnelle, - Le nombre de financements des aménagements des locaux ou postes de travail nécessaires à l'embauche ou au maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé. L'obligation énoncée au présent article ne s'applique pas aux entreprises de travail temporaire, pour les salariés employés sous contrat de mission.
Section 7 Dispositions transitoires	
Article Lp. 5312-35 L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique de 2017 à 2023 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.	Abrogé



ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE OU EXTRAORDINAIRE]

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : TRA24200954LP-3)

portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail
relatif aux travailleurs handicapés

L'assemblée de la Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Avis n° 29/CESEC du 1^{er} août 2024 du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
 - Arrêté n° 1695 CM du 23 septembre 2024 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
 - Examen par la commission de l'emploi et de la fonction publique le 11 octobre 2024 ;
 - Rapport n° du de M^{me} Pauline NIVA, rapporteure du projet de loi du pays ;
 - Adoption en date du ;
-

Article LP 1.- Le chapitre II du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est ainsi modifié :

1) À la section 2, le premier alinéa de l'article Lp. 5312-4 est remplacé par les alinéas ainsi rédigés :

« Les employeurs visés à l'article Lp. 5312-1 occupant entre 25 et moins de 50 salariés emploient au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet.

Les employeurs occupant 50 salariés et plus emploient des travailleurs handicapés dans la proportion minimale de 2 % de l'effectif total de leurs salariés. Ce taux peut faire l'objet d'une revalorisation fixée par arrêté pris en conseil des ministres, pour atteindre le taux maximum de 4 %. La revalorisation tient compte des conditions favorables à l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés et du nombre de demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.

Pour permettre une évaluation de la fixation du taux d'obligation, les services en charge de l'emploi et de la solidarité communiqueront au premier trimestre de l'année civile en cours, au service en charge du travail, les éléments suivants, relatifs aux personnes reconnues travailleurs handicapés, avec une évolution sur 5 ans :

- Le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés orientées en milieu ordinaire par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel,*
- Le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés orientées en milieu adapté par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel,*
- Le nombre, par type d'aide, de mesures d'aides à l'emploi en faveur des travailleurs handicapés,*
- La progression du nombre de travailleurs handicapés inscrits au service en charge de l'emploi, par catégorie de reconnaissance, âge et qualification professionnelle,*
- Le nombre de financements des aménagements des locaux ou postes de travail nécessaires à l'embauche ou au maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé. »*

2) La section 7 relative aux dispositions transitoires est abrogée.

Article LP 2.- Les présentes dispositions entrent en vigueur au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'année 2024.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le

La secrétaire,

Le Président,

Odette HOMAI

Antony GEROS