

Loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018
relative à la formation professionnelle en alternance et portant modification du
code du travail de la Nouvelle-Calédonie

Historique :

Créée par : *Loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 relative à la formation professionnelle en alternance et portant modification du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.*

JONC du 9 octobre 2018
Page 14477

Textes d'application :

Article 1^{er}

Le livre V du code du travail de Nouvelle-Calédonie (partie législative) est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 9 de la présente loi du pays.

Article 2

Les dispositions de l'article Lp. 511-2 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du titre III relatives aux contrats associant emploi et complément de formation, du chapitre II et des sections 1 à 2 du chapitre IV du titre IV relatives à la formation professionnelle continue, du présent livre, ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et à leurs établissements publics administratifs. ».

Article 3

I/ L'intitulé du titre II est remplacé par l'intitulé suivant : « La formation professionnelle par alternance ».

II/ Les dispositions de l'article Lp. 521-1 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article Lp. 521-1 : La formation par alternance a pour objet de former un salarié pour lui permettre d'acquérir une qualification sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie.

Elle comprend :

- une formation assurée par l'employeur fondée sur la réalisation, encadrée par un tuteur, des activités prévues au référentiel de la certification professionnelle visée ;

- des enseignements théoriques ou pratiques assurés par un centre de formation par alternance. ».

III/ Après l'article Lp. 521-1, sont ajoutés les articles Lp. 521-2 et Lp. 521-3 rédigés comme suit :

« Article Lp. 521-2 : Les dispositions du présent code sont applicables aux salariés en contrat unique d'alternance, sous réserve des dispositions particulières du présent titre.

Article Lp. 521-3 : Les salariés en contrat unique d'alternance ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés. »

Article 4

Le chapitre II du titre II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre II : Le contrat unique d'alternance

Section 1 : Définition et conditions de mise en œuvre du contrat unique d'alternance

Article Lp. 522-1 : Le contrat unique d'alternance est conclu entre, d'une part, un employeur et, d'autre part, un salarié et, le cas échéant, son représentant légal.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer au salarié une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et pour partie dans un centre de formation en alternance.

Article Lp. 522-2 : Ne peut conclure un contrat unique d'alternance, l'employeur :

- en redressement ou liquidation judiciaire à la date de signature du contrat,
- n'ayant pas satisfait pas à ses obligations fiscales et sociales au cours des douze mois précédant la signature du contrat.

Article Lp. 522-3 : Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article Lp. 124-4 ne peuvent conclure de contrat unique d'alternance pour les salariés faisant l'objet d'une mise à disposition, tel que prévu à l'article Lp. 124-3.

Article Lp. 522-4 : Conformément à l'article Lp. 251-1, le contrat unique d'alternance est ouvert aux personnes libérées de l'obligation scolaire, sauf dérogations définies par délibération du congrès.

Article Lp. 522-5 : Le contrat unique d'alternance est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi du salarié.

Le modèle de contrat est fixé par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 522-6 : La signature du contrat de travail est conditionnée à la signature d'une convention de formation entre le salarié, le cas échéant, son représentant légal, l'employeur et l'organisme de formation.

Article Lp. 522-7 : Le cas échéant, il peut être prévu des périodes de formation pratique dispensées dans une autre entreprise que celle employant le salarié lorsque celle-ci ou le centre de formation ne disposent pas, pendant la durée du contrat, de certains équipements ou ne sont pas en capacité de mettre en œuvre certaines activités prévues dans le référentiel du diplôme visé.

Un tuteur est alors désigné dans l'entreprise d'accueil dans les mêmes conditions que celles exigées pour l'entreprise employant le salarié.

Article Lp. 522-8 : A l'issue d'un contrat unique d'alternance, il ne pourra être conclu de contrat d'insertion professionnelle prévu à l'article Lp.531-1.

A l'issue du contrat unique d'alternance, si le salarié est embauché par son employeur, il ne pourra être conclu de contrat à période d'adaptation prévu à l'article Lp. 532-1.

L'employeur qui embauche un salarié avec lequel il avait signé au préalable un contrat unique d'alternance doit l'embaucher en contrat à durée indéterminée.

Section 2 : Durée du contrat

Article Lp. 522-9 : La durée du contrat est égale à la durée du parcours de formation nécessaire pour l'obtention de la certification professionnelle visée.

Le centre de formation par alternance définit en liaison avec l'employeur la durée et l'organisation du parcours de formation du salarié.

Celui-ci peut inclure en début de contrat une période de remise à niveau jugée nécessaire compte tenu des prérequis exigés pour suivre la formation.

La durée du contrat, incluant, le cas échéant, les avenants, ne peut excéder quatre ans.

Article Lp. 522-10 : Le contrat comprend une période d'essai d'une durée maximale de 2 mois, pendant laquelle il peut être mis fin au contrat par l'une ou l'autre des parties, sous réserve qu'un entretien tripartite préalable réunissant salarié, employeur et centre de formation ait eu lieu.

Section 3 : Rupture et prolongation du contrat

Article Lp. 522-11 : Le contrat est rompu de plein droit dans les cas suivants :

- exclusion définitive du salarié du centre de formation,
- décès, départ de l'entreprise, incapacité définitive ou condamnation pénale du tuteur, sous réserve que l'entreprise n'ait pu assurer son remplacement,
- faute grave ou manquements graves ou répétés à ses obligations de l'une des parties,
- décision de l'autorité administrative prévue aux articles Lp. 522-31 et Lp. 522-33,
- rupture après accord amiable des parties.

Article Lp. 522-12 : Un entretien tripartite est réalisé avant la rupture du contrat entre le salarié, et le cas échéant, son représentant légal, l'employeur et le centre de formation. Il vise à identifier les causes de la rupture et à envisager les solutions permettant au salarié de continuer son parcours de formation.

Article Lp. 522-13 : En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat unique d'alternance peut prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur.

Article Lp. 522-14 : Le contrat peut être prolongé dans les cas suivants :

- échec à l'examen : possibilité de prolonger le contrat par avenant jusqu'à la session d'examen suivante et pour une durée maximale de douze mois et dans la limite de la durée totale du contrat prévue à l'article Lp. 522-9, après avis du centre de formation ;
- maladie, maternité ou accident du travail ;

- situation de handicap reconnue par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie ;

- défaillance de l'organisme de formation.

Section 4 : Rémunération et droits sociaux du salarié

Article Lp. 522-15 : Sauf dispositions plus favorables prévues dans l'accord professionnel dont relève l'employeur, la rémunération du salarié est déterminée pour chaque année du contrat et selon le niveau de la qualification visée au contrat, en fonction d'un pourcentage du salaire minimum garanti fixé par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, après avis du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Cette rémunération ne peut être inférieure à 50 % du salaire minimum garanti.

Article Lp. 522-16 : Le salarié qui ne satisfait pas aux épreuves d'évaluation finales et qui bénéficie à ce titre d'une prolongation de contrat garde jusqu'à la fin de son contrat le niveau de rémunération prévu pour la dernière année du contrat initial.

Article Lp. 522-17 : Les salariés en contrat unique d'alternance bénéficient de la couverture sociale du régime d'assurance maladie-maternité et du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles dont ils relèvent conformément aux dispositions de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et aux dispositions relatives à la couverture sociale des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article Lp. 522-18 : La Nouvelle-Calédonie prend en charge les cotisations sociales au régime unifié d'assurance maladie-maternité et au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles afférentes des salariés en contrat unique d'alternance.

Article Lp. 522-19 : Les employeurs sont exonérés pour les salaires versés aux salariés en contrat unique d'alternance, de la cotisation des employeurs sur les salaires au titre de la formation professionnelle prévue à l'article Lp. 720-1 du code des impôts de la Nouvelle-Calédonie.

Section 5 : Durée du travail

Article Lp. 522-20 : La durée du travail du salarié en contrat unique d'alternance, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail appliquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale fixée par l'article Lp. 221-14.

Sauf dérogation de l'inspection du travail, les salariés en contrat unique d'alternance âgés de moins de 18 ans bénéficient des dispositions prévues aux articles Lp. 252-1 et suivants relatifs aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs.

Section 6 : Obligations des parties

Sous-section 1 : Obligations de l'employeur

Article Lp. 522-21 : L'employeur dépose le contrat de travail auprès de l'autorité administrative et l'informe de tout avenant apporté au contrat ou de sa rupture dans les conditions définies par délibération du congrès.

Article Lp. 522-22 : L'employeur fournit au salarié un poste de travail en lien avec le métier et le niveau de qualification préparés par le salarié.

Article Lp. 522-23 : L'employeur permet au salarié de suivre toutes les séquences de formation prévues au contrat et dans la convention de formation et lui permet de participer aux évaluations et examens liés à la certification professionnelle visée.

Article Lp. 522-24 : L'employeur désigne un tuteur à qui il laisse le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction d'encadrement. Il organise en lien avec le tuteur les phases d'apprentissage en entreprise.

Le nombre maximal de salariés en contrat unique d'alternance encadrés par un tuteur est fixé par délibération du congrès.

Article Lp. 522-25 : La fonction de tuteur est assurée par l'employeur ou un salarié de l'entreprise, habilité par le centre de formation par alternance. L'habilitation peut être délivrée aux personnes satisfaisant aux critères suivants :

1° ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

2° justifier d'une qualification professionnelle d'un niveau au moins équivalent à celui de la certification visée par le salarié selon les modalités suivantes :

- soit détenir une certification professionnelle reconnue pour le métier et le niveau de qualification préparés par le salarié, complétée d'une expérience professionnelle minimale de 3 ans dans un emploi équivalent ;

- soit en l'absence de diplôme reconnu : justifier de 5 années minimum d'expérience professionnelle dans un emploi équivalent ou supérieur à celui occupé par le salarié.

3° suivre la formation à la fonction de tuteur proposée par le centre de formation.

Article Lp. 522-26 : En cas de refus d'habilitation par le centre de formation, l'employeur ou le tuteur peut déposer un recours auprès de la direction de la Nouvelle-Calédonie compétente en matière de formation professionnelle continue.

Article Lp. 522-27 : L'employeur s'engage à autoriser l'accès aux personnes mandatées par la Nouvelle-Calédonie ou l'autorité certificatrice dans le cadre d'un contrôle ou d'un audit de la formation, aux locaux ou aux chantiers de son entreprise, aux personnels et aux documents en lien avec le salarié.

Sous-section 2 : Obligations du salarié

Article Lp. 522-28 : Le salarié a l'obligation de suivre l'ensemble des enseignements mis en place par le centre de formation.

En dehors des périodes de formation en centre prévues dans la convention de formation, le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre les séquences de formation organisées par le tuteur.

Section 7 : Procédures d'opposition ou de suspension de recrutement

Article Lp. 522-29 : L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement de salarié en contrat unique d'alternance par une entreprise lorsqu'il est établi par les agents chargés du contrôle de la réglementation du travail que l'employeur :

- ne réunit plus les conditions prévues à l'article Lp. 522-2 ;
- méconnaît les obligations mises à sa charge par le présent titre ;
- n'assure pas la sécurité du salarié conformément aux dispositions du titre VI du livre II.

Article Lp. 522-30 : En cas d'opposition à l'engagement de salarié en contrat unique d'alternance, l'autorité administrative décide si les contrats d'alternance en cours peuvent continuer à être exécutés.

Article Lp. 522-31 : Lorsque l'autorité administrative décide que les contrats en cours ne peuvent continuer à être exécutés, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause.

L'employeur verse aux salariés les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Article Lp. 522-32 : En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale du salarié, les agents de contrôle mentionnés aux articles Lp. 711-1 et Lp. 524-1 proposent à l'autorité administrative la suspension du contrat unique d'alternance.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article Lp. 522-33 : Dans un délai de quinze jours, l'autorité administrative se prononce, après un nouveau contrôle, sur la reprise du contrat unique d'alternance.

Le refus d'autoriser la reprise du contrat d'alternance entraîne la rupture du contrat à la date de notification du refus aux parties.

Dans ce cas, l'employeur verse au salarié les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Article Lp. 522-34 : En cas de rupture de contrat sur le fondement des articles Lp. 522-31 ou Lp. 522-33, le centre de formation par alternance prend les dispositions nécessaires pour permettre au salarié de poursuivre son parcours de formation et de trouver un employeur lui permettant d'achever sa formation.

Durant la suspension du contrat prononcée sur le fondement de l'article Lp. 522-32, le centre de formation par alternance accueille le salarié qui a l'obligation d'y être assidu. »

Article 5

Le chapitre III du titre II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre III : Les centres de formation par alternance

Section 1 : Mission des centres de formation par alternance

Article Lp. 523-1 : Les centres de formation par alternance dispensent à des salariés en contrat unique d'alternance une formation professionnelle qui est organisée pour partie au centre de formation et pour partie chez l'employeur.

Ils assurent en plus des enseignements théoriques délivrés aux alternants, un appui pédagogique au tuteur désigné par l'employeur.

Section 2 : Agrément des centres de formation par alternance

Article Lp. 523-2 : Les formations sous contrat unique d'alternance sont organisées par des organismes de formation ayant obtenu l'agrément du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

L'agrément est accordé au vu de la capacité de l'organisme à justifier :

1° de son approche pédagogique intégrant la construction de parcours de formation individualisés en lien avec les employeurs,

2° des titres et qualités de ses formateurs et du personnel d'encadrement,

3° des modalités d'animation et de maintien en compétence des équipes pédagogiques,

4° de l'adéquation des plateaux techniques (locaux et équipements) aux types de formations proposées,

5° des liens avec le ou les secteurs professionnels concernés par les formations proposées par l'organisme et de sa capacité à maintenir ces liens de façon pérenne,

6° la mise en œuvre de services d'information, de conseil et d'accompagnement dédiés aux employeurs, aux personnes souhaitant suivre une formation en alternance et aux alternants, avant l'entrée en formation et durant le parcours de formation.

Les services prévus au point 6° peuvent être assurés par le centre de formation lui-même ou délégués à un opérateur conventionné par la Nouvelle-Calédonie.

L'agrément est accordé, après avis du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelle, pour un secteur professionnel ou des métiers identifiés.

L'agrément est caduc dès lors que l'organisme cesse d'organiser des formations par alternance durant trois années consécutives.

Les modalités de délivrance de l'agrément sont définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 523-3 : L'agrément peut être retiré dès lors que l'organisme de formation :

- ne répond plus aux exigences définies à l'article Lp. 523-2 ;
- n'est plus en mesure de justifier des moyens humains ou techniques nécessaires au bon fonctionnement des formations ;
- a fait l'objet d'un contrôle ayant constaté des dysfonctionnements majeurs.

La direction compétente du gouvernement notifie à l'organisme l'intention de retrait d'agrément et en précise les motifs.

L'organisme peut faire part par écrit de ses observations et des mesures correctrices qu'il compte mettre en œuvre et demander à être entendu.

En l'absence d'observations écrites ou si les mesures correctrices sont jugées insuffisantes, le gouvernement procède au retrait de l'agrément.

A compter du retrait d'agrément, aucune nouvelle session de formation ne peut démarrer.

Les sessions en cours sont menées à leur terme, sauf si la sécurité des alternants n'est pas assurée.

Le cas échéant, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut désigner un administrateur provisoire chargé d'assurer, pour le compte de l'organisme, l'achèvement des formations en cours.

Dans le cas où les formations sont suspendues pour mise en danger, le gouvernement prend les dispositions nécessaires pour que la formation soit confiée à un autre organisme agréé.

Article Lp. 523-4 : L'organisme gestionnaire du centre de formation par alternance s'engage à mettre en place et à actualiser un projet d'établissement en adéquation avec les dispositions du présent livre et avec les orientations stratégiques définies en matière de formation par alternance par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Ce document pluriannuel est fourni à l'appui de la demande d'agrément et lors de la demande de validation de l'offre de formation prévue à l'article Lp. 523-5.

Article Lp. 523-5 : Les formations proposées par les centres de formation par alternance répondent aux besoins en compétences des différents secteurs économiques.

L'offre de formation est validée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, après avis du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles, au travers d'une convention pluriannuelle qui définit les filières de formation que chaque centre de formation est autorisé à ouvrir, ainsi que l'organisation pédagogique des formations.

Les modalités de conventionnement sont définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Section 3 : Organisation et fonctionnement des centres de formation par alternance

Article Lp. 523-6 : L'organisme gestionnaire constitue en son sein une unité fonctionnelle disposant d'un responsable, de moyens en ressources humaines dédiés et d'un budget propre.

Le centre de formation par alternance dispose d'un conseil pédagogique dont la composition, le rôle et le fonctionnement sont définis par délibération du congrès.

Article Lp. 523-7 : Les dispositions du chapitre V du titre IV sont applicables aux centres de formation par alternance.

Section 4 : Personnel des centres de formation par alternance

Article Lp. 523-8 : Les personnes employées dans un centre de formation par alternance ne doivent pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur ou d'une interdiction d'enseigner.

Article Lp. 523-9 : Les qualifications exigées du responsable du centre de formation par alternance et des personnes assurant des enseignements sont définies par délibération du congrès. »

Article 6

Le chapitre IV du titre II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre IV : Le contrôle des formations professionnelles en alternance

Article Lp. 524-1 : Outre les contrôles administratifs et financiers prévus au chapitre V du titre IV, la Nouvelle-Calédonie exerce un contrôle technique et pédagogique des formations par alternance.

Ces contrôles visent à vérifier que le centre de formation par alternance répond aux obligations résultant du présent titre et des textes pris pour son application, ou aux obligations contractuelles passées avec la Nouvelle-Calédonie.

Les contrôles sont réalisés par les agents assermentés et commissionnés au titre de l'article Lp. 546-5.

Article Lp. 524-2 : La Nouvelle-Calédonie peut réaliser ou faire réaliser par un organisme compétent des audits permettant de vérifier la conformité et la qualité du dispositif pédagogique mis en œuvre par le centre de formation. »

Article 7

Le chapitre V du titre II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre V : Le financement des formations professionnelles en alternance

Article Lp. 525-1 : La Nouvelle-Calédonie assure le financement des formations ayant fait l'objet d'une convention pluriannuelle, telle que mentionnée à l'article Lp. 523-5. Les modalités de financement sont définies par délibération du congrès.

Les aides financières accordées par la Nouvelle-Calédonie aux salariés en contrat d'alternance et aux employeurs sont définies par délibération du congrès.»

Article 8

Le titre II est complété d'un chapitre VI rédigé comme suit :

« Chapitre VI : Les sanctions administratives

Article Lp. 526-1 : Le fait de donner le nom de centre de formation par alternance à une structure qui ne fait pas l'objet d'un agrément du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie est puni d'une amende maximum de 450 000 F CFP et de la fermeture administrative de l'établissement.

Article Lp. 526-2 : Est puni d'une amende maximum de 350 000 F CFP le fait de :

- ne pas constituer en son sein une unité fonctionnelle conformément à l'article Lp. 523-6 ;
- d'employer une personne ne répondant pas aux exigences des articles Lp. 523-8 et Lp. 523-9.

Article Lp. 526-3 : Est puni d'une amende maximum de 450 000 F CFP le fait d'exercer au sein d'un centre de formation par alternance malgré une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur ou une interdiction d'enseigner.

Article Lp. 526-4 : Est puni d'une amende maximum de 450 000 F CFP le fait pour un employeur de conclure un contrat unique d'alternance en ne respectant pas les conditions prévues à l'article Lp. 522-2.

Article Lp. 526-5 : Est puni d'une amende maximum de 350 000 F CFP l'employeur qui ne respecte pas une de ses obligations portant sur :

- la rémunération du salarié en contrat unique d'alternance tel que prévu aux articles Lp. 522-1 et Lp. 522-15 ;
- la désignation d'un second tuteur conformément au dernier alinéa de l'article Lp. 522-7 ;
- la durée du travail du salarié en contrat unique d'alternance ;
- les droits sociaux du salarié en contrat unique d'alternance ;

- le poste de travail confié au salarié en contrat unique d'alternance, tel que prévu à l'article Lp. 522-22 ;
- la participation du salarié en contrat unique d'alternance aux périodes de formation en centre ou aux examens, tels que prévus à l'article Lp. 522-23 ;
- le respect du nombre de salariés en contrat unique d'alternance encadrés par un tuteur, tel que prévu à l'article Lp. 522-24 ;
- le fait de confier la fonction de tuteur à une personne ne répondant aux exigences de l'article Lp. 522-25.

Article Lp. 526-6 : Est puni d'une amende maximum de 100 000 F CFP l'employeur qui ne respecte pas une de ses obligations portant sur :

- le dépôt du contrat de travail et les informations relatives au contrat de travail auprès de l'autorité administrative, tel que prévu à l'article Lp. 522-21,
- le fait de ne pas réaliser l'entretien tripartite prévu aux articles Lp 522-10 et Lp. 522-12.

Article Lp. 526-7 : Lorsque l'autorité administrative constate une infraction sanctionnée aux articles Lp. 526-1 à Lp. 526-6, elle informe la personne concernée de l'irrégularité relevée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative.

La personne dispose d'un délai de trente jours pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire.

Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci prononce, par décision motivée, la sanction administrative.

Article Lp. 526-8 : Le recouvrement des amendes exigibles au titre du présent chapitre est établi et poursuivi selon les modalités ainsi que les sûretés, garanties et sanctions applicables en matière d'impôts sur les sociétés, telles que définies au livre III du code des impôts. »

Article 9

Le chapitre III du titre III V du livre V est abrogé.

Article 10

Les dispositions de la présente loi du pays sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les contrats d'apprentissage et les contrats de qualification professionnelle conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent régis par les dispositions du code du travail applicables au moment de leur signature.