



PROMOTION ET PROTECTION DE L'EMPLOI LOCAL FAQ





Références :



- Loi du Pays n° 2019-30 du 5 novembre 2019 relative à la promotion et à la protection de l'emploi local ;
- Arrêté n° 1924 CM du 16 septembre 2022 déterminant la liste des documents permettant d'établir l'existence d'une présence stable en Polynésie française et de justifier de la durée de résidence nécessaire ;
- Arrêté n° 1964 CM du 23 septembre 2022 déterminant la liste des activités professionnelles soumises à une mesure de protection de l'emploi local, au titre de l'année 2022.

ARRETE n° 1964 CM du 23 septembre 2022 déterminant la liste des activités professionnelles soumises à une mesure de protection de l'emploi local, au titre de l'année 2022

NOR : EMP22202706AC

Le Président de la Polynésie française,

Sur le rapport du ministre du travail, des solidarités et de la formation, en charge de la condition féminine, de la famille et des personnes non autonomes,

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'arrêté n° 23-2018 APF/SG du 18 mai 2018 portant proclamation du Président de la Polynésie française ;



Comment est constatée l'impossibilité de pourvoir une offre protégée ?



Le Service de l'emploi peut constater l'impossibilité de pourvoir l'offre de deux façons :

- Lorsqu'aucun candidat ne correspond au profil recherché après que le Service de l'Emploi ait publié l'offre et recherché le profil dans le vivier des demandeurs d'emploi ;
- Lorsque l'employeur rédige un bilan de candidatures faisant apparaître qu'aucune candidature ne correspond en réalité au profil recherché après que le Service de l'Emploi lui ait transmis des candidatures.

Le Service de l'emploi délivre alors à l'entreprise une attestation de carence.

La bonne foi de l'entreprise et du demandeur d'emploi est présumée.





Comment s'applique la loi du Pays pour les entreprises qui possèdent une activité principale et une/des activité(s) secondaire(s) ?



Le tableau des activités professionnelles protégées (TAPP) liste l'ensemble des activités professionnelles soumises à une mesure de protection.

Or, l'activité professionnelle protégée croise à la fois le métier ET le secteur économique où le métier est exercé.

L'activité principale ou secondaire est donc prise en compte dans le traitement des offres.





Une personne ayant le statut de salarié avant la mise en œuvre de la loi de Pays, est-elle soumise aux dispositions de cette loi ?



Le salarié qui occupait une activité professionnelle devenue protégée suite à la mise en œuvre de la loi de Pays, le 1er octobre 2022, n'est pas soumis aux dispositions de la loi de Pays.

📌 Un avenant au contrat de travail vient positionner un salarié sur une activité professionnelle protégée. Si ce dernier ne justifie pas de la durée suffisante de résidence, que doit faire l'employeur ? 📌

La conclusion d'un avenant matérialise le recrutement du salarié sur un emploi protégé.

Dès lors, l'employeur est soumis aux dispositions réglementaires de la loi du Pays :

- Dans le cas d'un avenant au contrat de travail, l'employeur devra recueillir la déclaration sur l'honneur du salarié, attestant la condition de durée de résidence nécessaire en Polynésie française à la date de démarrage de l'avenant ;
- Si le salarié en question ne répond pas à la condition de durée de résidence nécessaire en Polynésie française, l'employeur devra déposer son offre au SEFI qui recherchera et lui proposera des candidats ayant les qualifications et compétences recherchées et la condition de durée de résidence nécessaire en Polynésie française.

> En cas d'absence de candidats ou en cas d'impossibilité pour l'employeur d'embaucher un candidat au motif qu'aucun candidat proposé par le Service de l'Emploi ne correspond au profil recherché, une attestation de carence lui sera alors délivrée.





Conformément aux dispositions légales, une entreprise a fait usage du motif de recrutement d'urgence et a pu recruter son salarié en contrat à durée déterminée. Toutefois, si le Tribunal du Travail requalifie ce contrat en CDI, l'entreprise est-elle en situation irrégulière vis-à-vis de la loi du Pays ?



Le contrat à durée déterminée a été conclu conformément aux dispositions de la loi du Pays relative à la promotion et à la protection de l'emploi local et aux dispositions du Code du Travail (Art. LP 1231-3), lesquelles sont destinées à favoriser l'emploi.



Comment les contrôles de l'Administration sont-ils effectués ?



Les contrôles sont effectués par la Direction du Travail.





En cas de doute sur la véracité de la déclaration sur l'honneur du candidat, attestant la condition de résidence nécessaire en Polynésie française, l'employeur est-il dans l'obligation de lui demander des documents complémentaires



Il n'appartient pas à l'employeur de s'assurer de la véracité de la déclaration sur l'honneur et des informations délivrées par le candidat, lequel en assume la pleine responsabilité.

La seule obligation de l'employeur, dans le cadre d'une embauche directe, est de recueillir auprès du candidat recruté, ladite déclaration.

S'agissant des candidats proposés par le Service de l'Emploi, le service peut, en sus de la déclaration sur l'honneur, leur demander de fournir d'autres documents complémentaires, tels que la carte d'assuré social, l'acte de mariage, de pacte civil de solidarité ou le certificat de concubinage notoire.

📌 Si postérieurement au recrutement, la déclaration sur l'honneur attestation se révèle mensongère, quelles sont les conséquences pour l'employeur et le salarié 📌

Sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, l'employeur ne peut être tenu responsable du caractère mensonger de la déclaration sur l'honneur du salarié, ayant de plus respecté l'obligation de recueillir ladite déclaration, à condition toutefois qu'il n'ait pas été informé de cette situation irrégulière.



La fausse déclaration est un délit pénal.



 **Et si l'employeur avait parfaitement connaissance du caractère mensonger de la déclaration sur l'honneur ?** 

La Direction du Travail déterminera si l'employeur avait connaissance ou non du caractère mensonger de la déclaration sur l'honneur fourni par son salarié.

L'employeur peut encourir l'amende administrative, et être exclu des aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle durant 1 an.

Et s'il a bénéficié d'une aide individuelle et à l'insertion pour ce salarié, un titre de recettes pourra être émis à son encontre.



La fausse déclaration est un délit pénal.

