



# CESEC

Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française  
'Āpo'ora'a Mātutu Ti'arau e Mata U'i nō Pōrīnetia farāni

## Mandature 2023-2027

Rapport n° 157/2024

---

### *Salariés, patentés, complémentarité ou concurrence ?*

---

Rapporteurs :  
Jean-François BENHAMZA  
Christophe MONTFORT

---

Autosaisine présentée par M. Jean-François BENHAMZA, approuvée par le collège des entrepreneurs le 21 novembre 2023 et en assemblée plénière le 29 novembre 2023.

Le bureau du Conseil économique, social, environnemental et culturel a confié à la commission « Économie » la préparation d'un projet de rapport intitulé : *Salariés, patentés, complémentarité ou concurrence ?*

La commission « Économie », présidée par Mme Lucie TIFFENAT, a désigné Messieurs Jean-François BENHAMZA et Christophe MONTFORT comme rapporteurs.

Projet de rapport adopté en commission le 5 juin 2024

Rapport adopté en assemblée plénière le 26 septembre 2024

# RAPPORT

---

# Sommaire

Introduction .....	3
1 <sup>ère</sup> PARTIE : État des lieux des activités professionnelles en Polynésie française.....	4
Section 1 : L'activité salariée.....	4
Section 2 : Les entreprises .....	6
Section 3 : L'entrepreneuriat individuel .....	7
2 <sup>ème</sup> PARTIE : L'attrait pour l'entreprise individuelle : causes et conséquences .....	8
Section 1 : Les raisons de l'intérêt pour l'entreprise individuelle .....	8
1.1 L'évolution des mentalités .....	9
1.2 La complexité du code du travail.....	10
1.2.1 Des motifs et conditions de recrutement.....	10
1.2.2 Des conditions de la cessation d'activité .....	11
1.3 Le coût du travail.....	11
1.3.1 Les cotisations sociales.....	11
1.3.2 La prime d'ancienneté .....	12
1.3.3 La prime de précarité .....	12
1.3.4 L'indemnité de congés payés.....	13
1.3.5 La formation .....	13
1.3.6 La charge de la gestion des ressources humaines .....	13
1.4 La fiscalité avantageuse des TPE.....	14
Section 2 : Les conséquences de la multiplication des entreprises individuelles .....	15
2.1 Les incidences sur les régimes sociaux .....	15
2.2 Les conséquences sur les travailleurs .....	15
2.2.1 L'absence de prise en charge de certains soins .....	16
2.2.2 L'absence de retraite .....	16
2.3 Les conséquences sur les donneurs d'ordre.....	17
2.4 Les conséquences sur les appels d'offres .....	17
2.5 Les conséquences sur l'emploi local .....	18
3 <sup>ème</sup> PARTIE : Les améliorations à engager.....	18
Section 1 : Les mesures d'accès à l'auto-entrepreneuriat.....	18
1.1 La limitation du régime fiscal simplifié.....	18
1.2 Le permis d'entreprendre.....	18
Section 2 : Les mesures comptables .....	19
2.1 Une plateforme dédiée aux déclarations comptables.....	19
2.2 La mise en place d'un centre de gestion agréé .....	20
Section 3 : Autres mesures d'amélioration .....	21

3.1 L'encadrement des métiers .....	21
3.2 L'évolution du code du travail .....	21
Section 4 : Les contrôles.....	22
4.1 La présomption de salariat.....	22
4.2 Les contrôles par la Caisse de Prévoyance Sociale .....	23
4.3 Les contrôles par la Direction des Impôts et des Contributions Publiques.....	24
4.4 Les contrôles de la Direction du travail .....	25
4.5 Les déclarations lors des appels d'offres .....	27
Conclusion.....	28
Synthèse des préconisations .....	30
Bibliographie .....	32

## Introduction

« *Patenté technicien SAV* » (Groupe cosmétique – 29 novembre 2022)

« *Recrutement – Agent immobilier patenté (H/F)* » (Agence immobilière – 10 février 2023)

« *Cherche patenté homme pour travailler dans un Carwash* » (26 juillet 2023)

« *Je cherche un patenté pour faire du tri et reconditionnement de marchandises* » (26 juillet 2023)

« *Recherche Femme/Homme de ménage, patenté, véhiculé* » (5 avril 2024).

La simple recherche du mot « patenté » sur un site local de petites annonces donne de nombreux résultats pour des emplois de coursier, aide comptable, agents commerciaux, femme de ménage, cuisinier/pâtissier, soudeurs, infirmière, dessinateur de projet, couturière, conseiller immobilier, vendeurs, plombier, auxiliaire de vie, jardinier.

Tous les secteurs économiques sont désormais concernés alors que, précédemment, seuls les secteurs du ménage et de la sécurité étaient essentiellement pourvus par des auto-entrepreneurs.

Ces annonces d'emplois sont publiées sur les réseaux sociaux et incitent les inactifs à « prendre une patente » afin d'obtenir ces emplois.

Le 17 décembre 2015, le Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel de la Polynésie française (CESEC) adoptait un rapport d'autosaisine intitulé « Réforme et modernisation du statut de patenté ou entrepreneur individuel en Polynésie française ».

L'Institution, sans remettre en cause l'intérêt de ce maillon du tissu économique polynésien, tirait la sonnette d'alarme sur les risques engendrés par le développement des auto-entreprises tant pour les créateurs que pour les comptes sociaux.

Force est de constater que les observations faites à l'époque sont toujours valables près d'une décennie plus tard. Elles se sont même aggravées.

Pire, le recours aux « patentés » semble parfois institué en règle et imposé par certains employeurs. De la même façon, et cela est d'autant plus préoccupant, certains salariés se tournent volontairement vers l'auto-entreprise, attirés par des avantages immédiats.

Au regard du nombre grandissant de telles offres mais également de la constatation, par les professionnels, de la multiplication des « patentés », le CESEC a souhaité analyser ce phénomène préoccupant pour l'économie.

Aussi, après un état des lieux des activités professionnelles, l'institution a étudié les raisons et conséquences de l'engouement pour l'auto-entrepreneuriat, pour formuler un certain nombre de pistes d'évolution.

# 1<sup>ère</sup> PARTIE : État des lieux des activités professionnelles en Polynésie française

En 2015, le CESEC relevait la difficulté de réunir des données sur le tissu économique polynésien. En effet, plusieurs intervenants institutionnels disposent de données éparses, entrant dans leur champ de compétences, qui ne font pas l'objet de regroupement ou de consolidation.

Cette constatation est toujours valable près de dix ans plus tard.

## Section 1 : L'activité salariée



Le salarié se définit comme une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente.

Le salarié dispose légalement ou conventionnellement d'un certain nombre de droits attachés à son statut : information, expression, paiement d'un salaire minimum en fonction de l'emploi occupé, limitation de la durée du travail, etc.

Les devoirs qu'il a en contrepartie vis-à-vis de son employeur, et qui consistent essentiellement dans la fourniture d'un travail selon les instructions qui lui sont données, sont fixés par la réglementation, par le contrat de travail et par l'employeur lui-même.

Selon les données de l'Institut de la Statistique de Polynésie Française (ISPF), l'évolution de l'emploi au cours des 20 dernières années est la suivante :

	Recensements de la population							
	1983	1988	1996	2002	2007	2012	2017	2022
Agriculteurs exploitants	7 411	6 293	8 397	4 965	4 699	5 044	4 881	4 834
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	4 996	6 798	7 733	9 198	9 691	9 907	11 239	12 847
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	2 832	3 656	5 413	6 041	6 824	7 799	8 039	11 807
Professions intermédiaires	8 512	9 536	11 648	13 565	14 296	14 054	15 760	17 583
Employés	15 088	19 322	22 094	28 603	29 419	29 843	30 777	32 399
Ouvriers	18 976	18 285	19 039	25 471	30 329	22 745	22 895	23 848
<b>Total général</b>	<b>57 815</b>	<b>63 890</b>	<b>74 324</b>	<b>87 843</b>	<b>95 258</b>	<b>89 392</b>	<b>93 591</b>	<b>103 318</b>

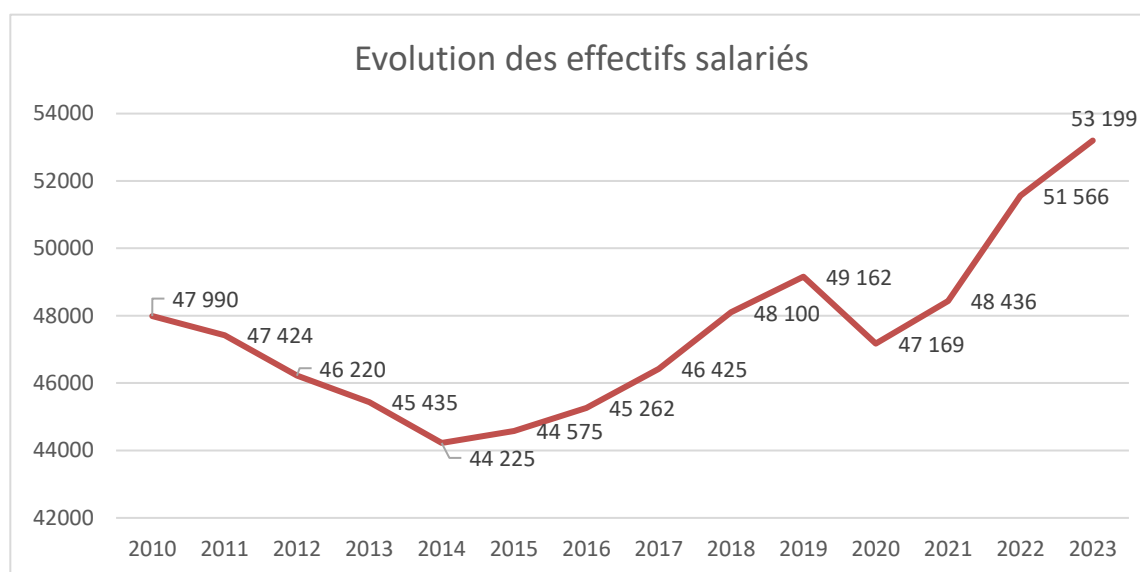
Source : INSEE-ISPF Recensements de la population

Sur les 103.318 emplois recensés en 2022, 83 416 étaient occupés par des salariés, soit 81 %, répartis comme suit :

	Recensements de la population				
	Salariés	Non-salariés	Total	Pourcentage de non-salariés	Répartition des non-salariés
Agriculture, sylviculture, pêche	1 980	4 999	6 979	72%	25%
Industrie	5 240	2 185	7 425	29%	11%
Construction	6 323	2 886	9 209	31%	15%
Commerce	11 458	2 322	13 780	17%	12%
Transports	5 135	567	5 702	10%	3%
Hôtels et restaurants	8 663	1 959	10 622	18%	10%
Activité financière et d'assurance	1 733	31	1 764	2%	0%
Activité immobilière	715	300	1 015	30%	2%
Administration publique	17 653	0	17 653	0%	0%
Enseignement	8 751	108	8 859	1%	1%
Autres activités tertiaires	15 765	4 545	20 310	22%	23%
<b>Total général</b>	<b>83 416</b>	<b>19 902</b>	<b>103 318</b>	<b>19%</b>	<b>100%</b>

Source : INSEE-SIPF Recensements de la population

Pour sa part, le Fonds Paritaire de Gestion (FPG) présente les données suivantes, relatives aux salariés de droit privé uniquement :



Source : FPG

Enfin, d'après le Service de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelles (SEFI), le nombre total de salariés inscrits au Régime Général des Salariés (RGS) de la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) en 2023 s'élève à 73 486.

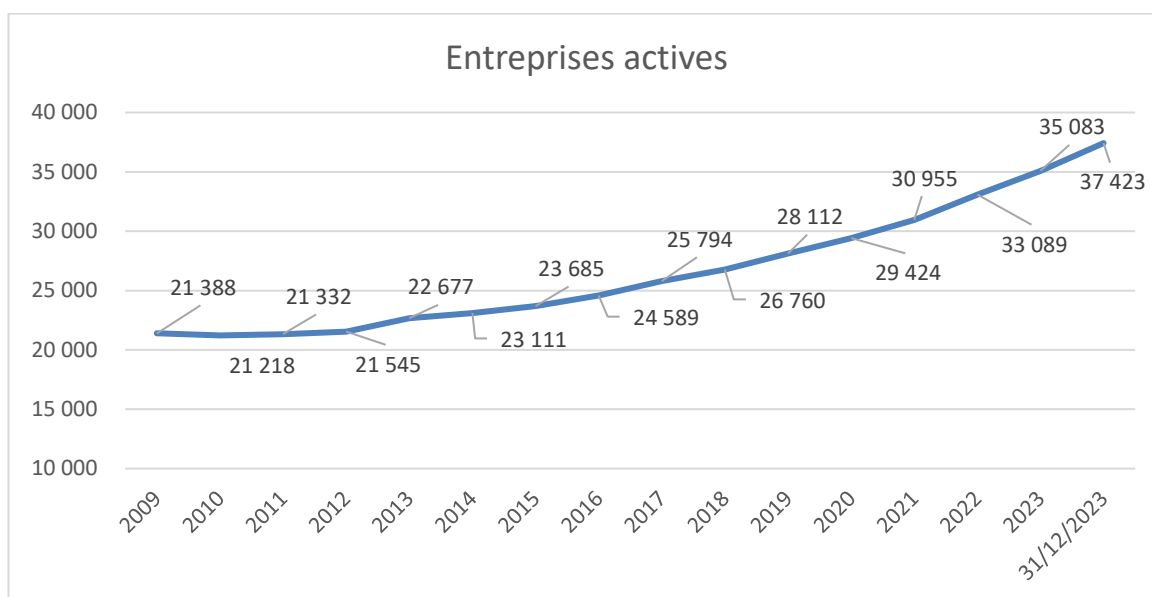
Au second trimestre 2023, le nombre de personnes en emploi est de 102 900 et le nombre d'inactifs est de 72 000<sup>1</sup>.

**Les données mériteraient d'être harmonisées et consolidées notamment au travers de l'observatoire de l'emploi.**

<sup>1</sup> Source : SEFI - Les chiffres de l'emploi – Avril 2024

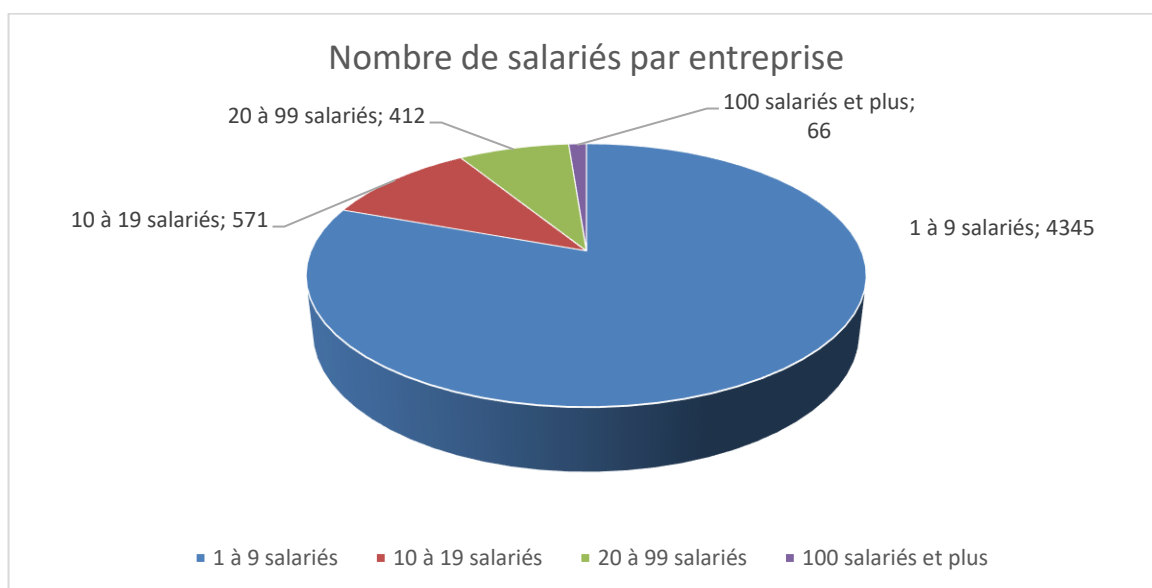
## Section 2 : Les entreprises

En 2023, 37 423 entreprises actives sont enregistrées au Registre Territorial des Entreprises.



Source : ISPF

En 2022, 9 entreprises sur 10 emploient moins de 10 salariés, 31 emploient plus de 250 salariés.

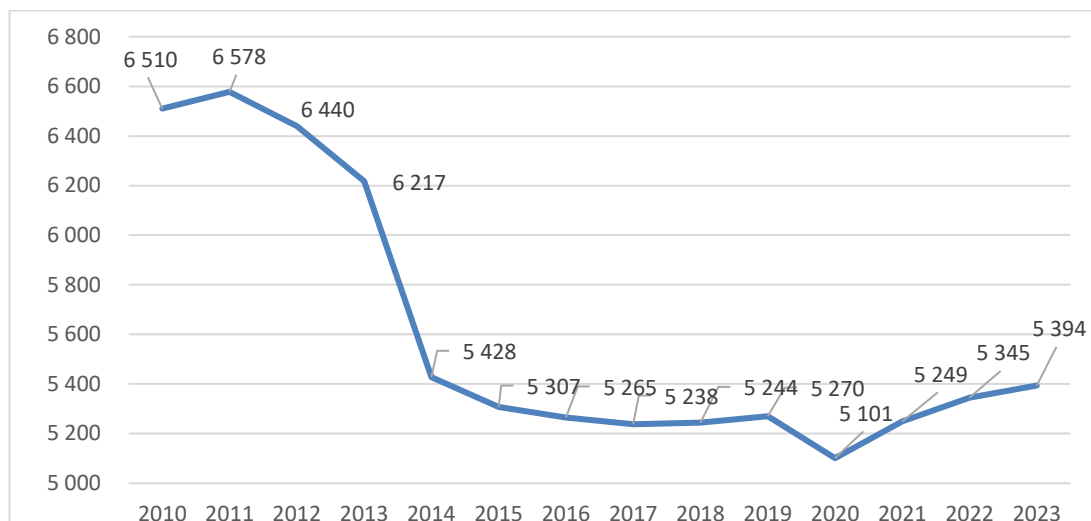


Source : FPG

La forme de la société ne constitue que 13 % de l'ensemble des créations.

Selon les données du Fonds Paritaire de Gestion, le nombre d'entreprises ayant embauché au moins un salarié et soumises, à ce titre, à une cotisation au titre de la formation professionnelle, est passé de 6 578 en 2011 à 5 394 en 2023.





Source : FPG

Force est de constater que le nombre d'entreprises ayant recruté au moins un salarié est en chute régulière ces dernières années, malgré un léger rebond post crise sanitaire.

Déjà en 2015, le CESEC notait que « le nombre d'entreprises ayant au moins 1 salarié est passé de 6 579 à 5 427 de 2011 à 2014, soit une baisse de 17,5% en 3 ans ».

Cette baisse est confirmée entre 2010 et 2023.

L'analyse de ces données permet de considérer que la majorité des entreprises actives ne concerne, dans les faits, que des entreprises individuelles, sans salarié.

### Section 3 : L'entrepreneuriat individuel

En métropole, le statut d'auto-entrepreneur ou d'entrepreneur individuel peut être exercé à titre exclusif ou cumulé avec un autre statut (retraités, étudiant, salarié, fonctionnaire). Il est à noter qu'en Polynésie française, les fonctionnaires territoriaux ne peuvent exercer une autre activité, à l'exception de certaines prestations, notamment intellectuelles ou artistiques.

Une distinction est faite entre la micro-entreprise (ou l'auto-entreprise<sup>2</sup>) et l'entreprise individuelle. Les deux formes juridiques ne possèdent pas de personnalité morale. Autrement dit, leur existence juridique n'est pas distincte du créateur de l'entreprise. Malgré tout, les patrimoines personnels et professionnels des entrepreneurs individuels sont automatiquement séparés depuis 2022. Ce n'était pas le cas auparavant et cela constituait d'ailleurs l'un des principaux inconvénients tant du statut d'auto-entrepreneur que de celui d'entrepreneur individuel.

La différence entre les deux statuts réside dans le fonctionnement du régime. L'auto-entrepreneur bénéficie en effet du régime simplifié de l'auto-entreprise, lui permettant de profiter d'obligations comptables et déclaratives allégées, tandis que l'entrepreneur individuel relève du régime réel (simplifié ou normal). Cela signifie que ses comptes sont réalisés sur une base réelle.

En Polynésie française, le statut d'auto-entrepreneur n'existe pas en tant que tel.

Seul le statut d'entrepreneur individuel est juridiquement reconnu. Il est plus communément désigné sous le nom de « patenté », la patente demeurant pour autant une notion fiscale.

<sup>2</sup> Les deux notions ont fusionné en 2016.

Le travailleur indépendant exerce pour son propre compte, de manière autonome dans la détermination de son organisation, dans le choix de ses clients, dans la tarification de ses missions.

**En 2023, 80 % de l'ensemble des entreprises cotisant au Fonds Paritaire de Gestion ne comptent qu'un salarié.**

## 2<sup>ème</sup> PARTIE : L'attrait pour l'entreprise individuelle : causes et conséquences

### Section 1 : Les raisons de l'intérêt pour l'entreprise individuelle



Il est ressorti des diverses auditions plusieurs faits ayant favorisé l'engouement pour les entreprises individuelles qui doivent être pris en compte :

- le besoin d'une reconversion professionnelle après la crise sanitaire du COVID-19 ;
- les nombreux plans de départs volontaires à la retraite ;
- des secteurs en développement post-COVID19 (bâtiment, santé).

Par ailleurs, les jeunes en âge de travailler ont pour certains de moins en moins envie d'être liés à une entreprise sur le long terme. Cette évolution des mentalités est pourtant atténuée au regard du nombre de candidats aux postes au sein de l'administration, synonyme de sécurité de l'emploi.

En 2015, la Chambre Territoriale des Comptes de la Polynésie française relevait<sup>3</sup> déjà qu' « *En Polynésie française, les contraintes liées à l'insularité et à l'éloignement sont des sources constantes de surcoût de production, constatées notamment par le poids plus élevé des consommations intermédiaires dans la formation des coûts.*

*En outre, les premiers marchés extérieurs potentiels sont à plus de 6 000 kms, ce qui oblige à une maîtrise accomplie de la logistique d'exportation.*

*L'étroitesse des marchés ajoute aux handicaps liés à l'éloignement.*

*La taille réduite du marché est à l'origine de la forte prédominance des entreprises individuelles sans salariés, l'auto-entreprise.*

*Par ailleurs, cette forme d'entreprise, en raison de ses caractéristiques propres, contribue à orienter les activités vers des secteurs exigeant peu de capital et qui au surplus n'offrent que de faibles gisements d'économies d'échelle.*

*L'étroitesse des marchés a aussi favorisé un fonctionnement des marchés faiblement concurrentiel.*

*De forts effets de réseau et la présence d'opérateurs multi-marchés sont à l'origine d'un comportement malthusien des firmes où l'innovation trouve difficilement un débouché.*

*Un document de travail AFD notait à juste titre que, sur ce type de marché, « on observe (ainsi) de fortes incitations aux recherches de rente plutôt qu'à l'innovation concurrentielle ».*

---

<sup>3</sup> Rapport d'observations définitives – Collectivité de la Polynésie française - Interventionnisme économique et l'aide aux entreprises - Exercices 2004 et suivant (P. 30)

## 1.1 L'évolution des mentalités

Selon l'Institut de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP)<sup>4</sup>, en métropole, parmi les 15-30 ans, le statut d'indépendant est surtout recherché par les plus jeunes : 40 % des personnes âgées de 15 à 24 ans préféreraient être indépendantes ou à leur compte, contre 32 % des 25-30 ans.

De manière liée, les jeunes actifs en emploi sont proportionnellement moins nombreux à souhaiter être indépendants (33 %, contre 42 % des chômeurs et 40 % des étudiants). Du côté des jeunes chômeurs, le statut d'indépendant pourrait être perçu comme une manière de revenir vers l'emploi en l'absence d'autres opportunités.

Néanmoins, l'Institut estime que *« s'il reste plus attractif pour les jeunes que pour les plus de 30 ans, le statut d'indépendant pourrait peu à peu perdre de son attrait auprès des jeunes. Une analyse comparative entre 2016 et 2020 révèle une baisse significative du pourcentage de jeunes de moins de 25 ans qui préfèrent le statut d'indépendant au salariat, de 45 % en 2016 à 42 % en 2020 (et 40 % en 2023).*

*Les difficultés économiques qui touchent la société depuis le début de la crise sanitaire pourraient expliquer ce relatif désintérêt. Selon l'INSEE (2022), les indépendants sont particulièrement touchés par la précarité financière. En 2019, 18 % d'entre eux ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté monétaire. L'étude indique notamment que les indépendants les plus jeunes ont plus souvent qu'en moyenne des revenus d'activité très bas (35 % d'entre eux ont des revenus inférieurs au seuil de pauvreté). Le choix de ce statut représente donc un risque que les jeunes seraient de moins en moins prêts à prendre. ».*

Localement, plusieurs raisons ont été évoquées pour tenter d'expliquer l'intérêt de cette classe d'âge pour l'auto-entreprise.

Parmi ces raisons, on peut relever :

- la volonté de ne pas être dans une relation de subordination ;
- la facilité de gestion du temps de travail sans être tributaire de droits à congés ;
- une rémunération qui semble meilleure dans l'immédiat car soumise à de moindres charges sociales ;
- une certaine reconnaissance sociale dans le fait d'être « patron ».

La situation particulière des îles, notamment les plus éloignées, dans lesquelles les opportunités de salariat sont rares, voire inexistantes, est à prendre en considération comme l'une des raisons incitant les personnes en capacité d'avoir une activité de choisir la voie de l'auto-entreprise. Celle-ci permet de répondre aux besoins immédiats de subsistance (pêche, agriculture, artisanat).

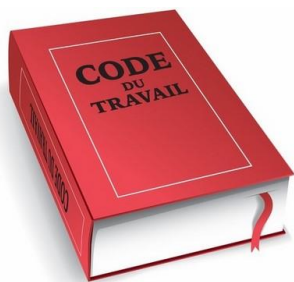
Ces avantages ressentis par les personnes qui envisagent le recours à l'entrepreneuriat sont à mettre en relation avec les difficultés liées au salariat en lui-même.

---

<sup>4</sup> Ponton C., Saumon R., Millot C., Hoibian S. (CREDOC), 2023, Les jeunes et le travail en 2023. Résultats du baromètre DJEPVA sur la jeunesse, avec la collaboration de A. Charruault, INJEP, Notes & rapports/rapport d'étude (P. 52).

## 1.2 La complexité du code du travail

### 1.2.1 Des motifs et conditions de recrutement



Aux termes de l'article LP. 1211-8 du code du travail, « Le recrutement d'un salarié ne peut intervenir *qu'après Déclaration nominative Préalable À l'Embauche (DPAE), effectuée par l'employeur auprès de la C.P.S.* ».

Or, il s'avère que la DPAE n'est, dans les faits, pas utilisée par les services compétents.

Le recours aux Contrats de travail à Durée Déterminée (CDD) est possible dans certains cas limitativement énumérés par les articles LP. 1231-1 à LP. 1231-4.

Pour rappel il s'agit des cas :

- de remplacement d'un salarié temporairement absent ;
- d'accroissement temporaire d'activité ou exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;
- d'emplois à caractère saisonnier : le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;
- de développement d'une activité nouvelle nécessitant la création d'emplois nouveaux dont la permanence n'est pas certaine ;
- d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois ;
- lorsque l'employeur s'engage à assurer, en complément du recrutement, une formation professionnelle dans le cadre des mesures prises par la Polynésie française pour développer l'emploi et la formation professionnelle ;
- lorsque le contrat de travail est conclu au titre de dispositions réglementaires destinées à favoriser l'emploi.

**Plusieurs professionnels ont rappelé que ces motifs spécifiques et limitativement énumérés ne correspondaient pas toujours à la réalité des besoins des chefs d'entreprises et des nouvelles activités économiques.**

Les contrats de travail à durée déterminée ne peuvent s'étendre sur une durée initiale supérieure à douze mois (Art. LP. 1231-7) et ne peuvent être renouvelés plus de 2 fois.

La durée totale, renouvellements inclus, d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut, sauf exceptions, excéder deux années.

**Là encore, cette limitation à deux renouvellements ne permet pas de répondre à toutes les situations professionnelles.**

Les horaires de travail sont également limités par la réglementation. La durée maximale de travail est fixée à 39 heures par semaine (48 heures dans la même semaine, 46 heures sur une période de 12 semaines) et 10 heures par jour (Art. LP 3211-1 et suivants).

**Préconisation : Simplifier les objets et les modalités de recours aux contrats de travail à durée déterminée, tout en favorisant les contrats de travail à durée indéterminée.**

### 1.2.2 Des conditions de la cessation d'activité

Le droit du licenciement est dominé par deux impératifs fondamentaux :

- d'une part, des considérations de justice sociale et d'humanité font souhaiter qu'une stabilité aussi grande que possible de leur emploi soit assurée aux travailleurs ;
- d'autre part, les exigences techniques et économiques de la marche de l'entreprise rendent nécessaire un large droit de congédiement reconnu aux employeurs.

Les procédures de licenciement peuvent constituer en droit du travail une protection non négligeable pour les salariés. Pourtant, du point de vue des employeurs, elles sont souvent pénalisantes car complexes.

Elles ne sont pas toujours adaptées aux évolutions de la conjoncture économique et aux variations des chantiers ou commandes. Il apparaît beaucoup plus simple de rompre la relation de travail avec un auto-entrepreneur qu'avec un salarié.

**Préconisation : Envisager la modification des conditions de cessation d'activité afin de favoriser le recours aux CDI.**

### 1.3 Le coût du travail

L'un des points régulièrement soulevés pour expliquer, en partie, le recours aux travailleurs « patentés » en lieu et place de travailleurs salariés réside dans le coût du travail.

#### 1.3.1 Les cotisations sociales



Il est admis par l'ensemble des professionnels auditionnés que les charges salariales sont un frein essentiel aux recrutements de salariés.

Les cotisations sociales dues pour un travailleur salarié s'élèvent *a minima* à 43,38 % selon le tableau suivant :

	FSR except.	Prest. familiales	A.V.T.S.	Accidents du travail	Retraite Tranche A	Fonds Social Retraite	Retraite Tranche B	Assurance Maladie
PLANCHERS MENSUELS	100 000 F					264 000 F		
PLAFONDS MENSUELS	486 000 F	750 000 F	195 000 F	3 000 000 F	264 000 F	520 000 F	5 000 000 F	5 000 000 F
TAUX	1%	3,43%	0,00%	0,48%	23,53%	0,00%	17,43%	14,94%

Source : Arrêté n° 2337/CM du 12 décembre 2023

La répartition entre les parts salariales et patronales est la suivante :

Branches	Quote-part patronale	Quote-part salariale	Total
Retraite tranche A	15,69%	7,84%	23,56%
Retraite tranche B	11,62%	5,81%	17,43%
Assurance maladie	9,96%	4,98%	14,94%

Les non-salariés doivent quant à eux souscrire *a minima* à une assurance maladie, dont le taux est fixé à 9,84 %. Les montants plancher et plafond servant de base à cette cotisation sont respectivement fixés à 79 511 F CFP et 3 500 000 F CFP.

La cotisation est évaluée sur la base d'une déclaration de revenus que l'assuré doit transmettre chaque année avant le 31 mars. La réglementation prévoit par ailleurs qu'en l'absence de déclaration effectuée dans les temps, « *l'assiette qui servira au calcul des cotisations, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet, est déterminée forfaitairement sur la base de l'assiette précédente majorée de 5 % sans préjudice des autres majorations et pénalités de retard* »<sup>5</sup>.

L'organisme social, la CPS, propose en outre, à titre facultatif, une assurance volontaire en accident du travail et maladie professionnelle et une assurance volontaire retraite.

Il ressort de ces données que le recours à un patenté représente une économie substantielle pour le donneur d'ordre de l'ordre de 35 %, ce qui ne peut qu'inciter à cette démarche malgré les risques d'irrégularités.

**Préconisation : Réévaluer le taux de cotisation des non-salariés afin de le rendre plus proche de celui des salariés.**

Au-delà des cotisations sociales, le recrutement d'un salarié entraîne un certain nombre de coûts supplémentaires au titre desquels :

- La prime d'ancienneté ;
- La prime de précarité pour les CDD ;
- La formation ;
- L'indemnité de congés payés ;
- La charge administrative des ressources humaines.

### 1.3.2 La prime d'ancienneté

En application de l'article LP. 3231-16 du code du travail, chaque salarié bénéficie d'une majoration de salaire après 3 années d'ancienneté au sein de l'entreprise dans laquelle il exerce.

Cette majoration s'élève à 3 % du salaire de base dès que le salarié a exercé durant 3 ans, puis à 1 % supplémentaire après chaque année, jusqu'à un maximum de 25 % du salaire.

Cette majoration automatique augmente le coût du travail. Là encore, rien n'oblige un donneur d'ordre à réévaluer une prestation fournie par un auto-entrepreneur.

### 1.3.3 La prime de précarité

L'indemnité de précarité, prévue à l'article LP. 1231-20 du code du travail, est un complément de salaire versé au salarié sous CDD, afin de compenser la précarité de sa situation. Le taux minimum de cette indemnité est fixé à 6 % de la totalité des rémunérations brutes perçues par le salarié, y compris l'indemnité de congés payés, pendant la durée du contrat échu.

Pour les secteurs du gardiennage et du nettoyage, le taux est fixé à 8 %.

---

<sup>5</sup> Art. 5 de la délibération n° 94-171 AT du 29 décembre 1994 modifiée relative aux dispositions administratives et financières du régime des non-salariés.

### 1.3.4 L'indemnité de congés payés

L'article LP. 1232-38 du code du travail octroie aux salariés une indemnité de congé payé « égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période pendant laquelle il a acquis ses droits à congé, y compris l'indemnité de congé de l'année précédente ».

### 1.3.5 La formation

L'employeur est tenu de verser une cotisation mensuelle dédiée à la formation de ses salariés.

Les entreprises de droit privé cotisant à la CPS au Régime Général des Salariés sont assujetties à la cotisation à la formation professionnelle continue. La CPS prélève et dépose mensuellement au Fonds Paritaire de Gestion les cotisations. La cotisation s'élève à 0,5 % de la masse salariale déclarée.

### 1.3.6 La charge de la gestion des ressources humaines



L'une des raisons qui entraîne la complexité du recrutement de salariés tient à la charge administrative de la gestion des ressources humaines, notamment pour les petites et moyennes entreprises qui ne disposent pas nécessairement des connaissances et du personnel adéquat pour cette gestion (recrutement, formation, congés divers, fins de fonctions ...).

Là encore, le recours à un « patenté » semble beaucoup plus simple.

Dans le même sens, le nombre de salariés présents dans l'entreprise entraîne une certaine quantité d'obligations en matière de représentation du personnel.

Ainsi, en application de l'article LP. 2421-2 du code du travail, « dans les entreprises, organismes de quelque nature que ce soit, ainsi que dans tous les établissements publics industriels et commerciaux ou administratifs où sont occupés habituellement onze salariés et plus, ces derniers élisent des délégués du personnel ». Le nombre de délégués du personnel augmente en fonction du nombre de salariés au sein de la structure.

Dans les entreprises comportant au moins 50 salariés, chaque syndicat professionnel représentatif peut désigner un délégué syndical (Art. LP. 2233-1 du code du travail).

De même, un comité d'entreprise doit être instauré dans ces mêmes entreprises comportant au moins 50 salariés (Art. LP. 2431-4 du code du travail).

Enfin, des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) sont constitués dans ces mêmes entreprises ou, pour celles dont le seuil est inférieur à 50 salariés, « lorsque cette mesure est nécessaire et notamment en raison du danger particulier de l'activité, de l'importance des risques, de l'agencement ou de l'équipement des locaux » (Art. LP. 4611-1 et 4611-2 du code du travail).

La désignation de ces représentants du personnel entraîne des dépenses pour l'entreprise, des procédures parfois complexes pour les non-initiés, et la mise à disposition de moyens pour leur activité.

Sans remettre en cause les droits des salariés à être défendus et à exercer dans de bonnes conditions de travail, le CESEC relève que l'ensemble de ces obligations augmente d'autant le coût du travail pour les entreprises qui y seront soumises à mesure qu'elles se développent.

## 1.4 La fiscalité avantageuse des TPE



Les entreprises individuelles sont redevables de plusieurs types d'impôts dans des conditions déterminées en fonction de la nature de leurs activités et de l'importance de leurs chiffres d'affaires.

Ces impôts sont les suivants :

- la contribution des patentes ;
- l'Impôt sur les Transactions (IT) ;
- la Contribution de Solidarité Territoriale (CST) sur les professions et activités non salariées ;
- la Contribution de Solidarité Territoriale (CST) sur les revenus des salariés (CST-S) lorsque l'entrepreneur individuel a embauché un ou plusieurs salariés ;
- la taxe d'apprentissage en fonction du nombre de salariés ;
- la Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA).

La loi du pays n° 2021-55 du 27 décembre 2021 portant simplification et performance du système fiscal en faveur de la solidarité et de l'emploi (Article LP 21) avait posé le principe que « *sont soumises au régime fiscal simplifié des très petites entreprises, les personnes physiques passibles de l'impôt sur les transactions qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :*

- 1) *réalisation d'un chiffre d'affaires inférieur ou égal à dix millions de francs CFP par année civile ;*
- 2) *tenue d'une comptabilité conforme au II de l'article LP. 365-4 ;*
- 3) *justification d'une adhésion à un centre de gestion agréé ou à un organisme équivalent, lequel est tenu de télédéclarer ;*
- 4) *emploi d'un maximum de deux salariés. ».*

Cette rédaction a été remplacée par la loi du pays n° 2023-29 du 7 août 2023 portant modification du code des impôts qui a rédigé l'article LP. 368-3 dudit code comme suit :

« *Les personnes physiques passibles de l'impôt sur les transactions qui réalisent un chiffre d'affaires inférieur ou égal à dix millions de francs CFP par année civile sont soumises au régime fiscal simplifié des très petites entreprises. ».*

**Cette modification n'a maintenu que la condition liée au chiffre d'affaires réalisé. Elle a ainsi supprimé l'obligation de tenir une comptabilité tout comme l'obligation d'adhérer à un centre de gestion agréé.**

Elles doivent s'acquitter d'une imposition forfaitaire annuelle déterminée comme suit :

Montant du chiffre d'affaires	Montant de l'imposition forfaitaire annuelle
Inférieur ou égal à 2 000 000 F CFP	25 000 F CFP
Compris entre 2 000 001 F CFP et 5 000 000 F CFP	45 000 F CFP
Compris entre 5 000 001 F CFP et 7 000 000 F CFP	110 000 F CFP
Compris entre 7 000 001 F CFP et 10 000 000 F CFP	200 000 F CFP

Cette imposition forfaitaire est libératoire du paiement de la contribution des patentes (à l'exclusion de la contribution des licences), de l'impôt sur les transactions ou l'impôt qui viendrait s'y substituer et de la CST sur les activités non salariées.



Ainsi, le montant maximal de chiffre d'affaires permettant de bénéficier d'un régime fiscal simplifié apparaît trop élevé pour ne concerner que des très petites entreprises.

Un chiffre d'affaires de 10 millions de francs CFP correspond à un revenu (avant prise en compte des charges) équivalent à près de 800 000 francs CFP par mois, soumis, comme cela est précisé ci-dessus à des cotisations sociales extrêmement réduites par rapport à ce qu'elles auraient été pour un salaire équivalent.

Aussi, au regard des taux de cotisations sociales évoquées ci-dessus, l'intérêt, strictement financier, tant pour le donneur d'ordres que pour l'exécutant, est en faveur de l'auto-entrepreneuriat.

## Section 2 : Les conséquences de la multiplication des entreprises individuelles

### 2.1 Les incidences sur les régimes sociaux



Comme précisé ci-avant, le taux des cotisations versées par les « patentés » qui ont fait la démarche de s'inscrire auprès de l'organisme de prévoyance sociale est de 9,84 % contre 43,38 % pour celui applicable aux salariés.

Ainsi, le montant des cotisations étant réduit, la tendance observée d'une volonté de certains salariés de se tourner vers l'auto-entrepreneuriat se confirme. Il est par ailleurs rapporté par certains experts qu'une partie des entrepreneurs encouragent certains de leurs salariés à changer de statut.

À titre d'exemple de cette tendance, la CCISM, lors d'un déplacement à Bora Bora a été approchée par près de 160 salariés qui sont venus se renseigner sur les démarches à accomplir pour créer une entreprise.

Selon l'organisme social, le nombre de cotisants au RGS a augmenté de 20,5 % entre 2013 et 2023 (71 886 contre 59 649). Durant la même période, le nombre de cotisants au RNS a augmenté de 48,3 % (15 356 contre 10 357).

**Ainsi, il est clairement établi un manque à gagner considérable pour la CPS qui, non seulement ne perçoit de leur part que peu de cotisations, mais devra également, à terme, verser le minimum retraite, financé lui principalement par les salariés (cf. infra).**

Un millier d'emplois engendre environ 1,2 milliard de francs CFP de cotisations sociales.

Or, comme précisé ci-dessus, plus de 10 000 patentés sont estimés, soit, s'ils devenaient tous salariés, près de 12 milliards de francs CFP de cotisations annuelles.

### 2.2 Les conséquences sur les travailleurs

La Chambre Territoriale des Comptes de la Polynésie française rappelait, dans son rapport d'observations définitives de 2022 relatif à la politique sociale du Pays<sup>6</sup>, que « *le travail illégal fausse les mécanismes de solidarité par un manque à gagner pour les régimes contributifs de la protection sociale généralisée (RGS et RNS) et en privant le travailleur des prestations liées à ce statut* ».

---

<sup>6</sup> ROD et sa réponse, Collectivité de la Polynésie française : la politique sociale, Exercices 2016 et suivants, délibéré le 2 juin 2022 (p. 103).

À l'heure actuelle, l'inscription auprès de la CCISM n'emporte pas obligation d'inscription à la CPS. La cotisation est donc volontaire auprès du Régime des Non-Salariés.

Pour rappel, en application de l'article LP. 4 de la délibération n° 94-6 du 3 février 1994 définissant le cadre de la couverture sociale généralisée applicable aux résidents du territoire de la Polynésie française « *Le régime des non-salariés s'applique : 1° Aux personnes qui exercent une activité professionnelle non salariée, qu'elle soit de nature artisanale, industrielle, commerciale, libérale, agricole ou autre, exercée à titre individuel ou par l'entremise d'une personne morale, de façon principale ou accessoire, et qui ne relève pas du régime des salariés ou d'un autre régime de protection sociale obligatoire ; 2° Aux personnes n'ayant aucune activité et qui ne sont pas susceptibles de relever d'un autre régime de protection sociale obligatoire. Le régime des non-salariés s'applique aux personnes mentionnées aux 1° et 2° ci-dessus, qui vivent seules ou en couple et à leurs ayants droit, et dont le revenu moyen brut mensuel individuel ou du couple apprécié sur une base annuelle est supérieur aux plafonds des revenus considérés pour l'admission au régime de solidarité.* ».

**Préconisation : Imposer l'affiliation au régime des non-salariés de la CPS comme condition préalable à l'obtention d'une patente auprès de la CCISM.**

#### *2.2.1 L'absence de prise en charge de certains soins*

La cotisation à la caisse « Maladie » est, selon la réglementation, obligatoire pour les ressortissants du Régime des Non-Salariés.

Néanmoins, rien ne permet de s'assurer que cette cotisation soit effectivement souscrite.

Il convient qu'un contrôle soit effectué à travers les données que peuvent fournir tant la CCISM que la CPS, afin de s'assurer que ce minimum de cotisations soit versé.

**Préconisation : Croiser les données de la CCISM et de la CPS pour s'assurer de l'affiliation au régime Maladie de l'ensemble des entrepreneurs individuels.**

**Enfin, un délai de six mois devrait être laissé pour permettre la régularisation des situations irrégulières de « patentés » n'étant pas affiliés.**

#### *2.2.2 L'absence de retraite*

La cotisation au régime de retraite de la CPS est facultative pour les ressortissants du RNS. Ainsi, il ressort des auditions que la plupart des entrepreneurs individuels ont délibérément choisi de ne pas y souscrire.

Néanmoins, lors de la cessation de leur activité, ils pourront, bien que n'ayant jamais ou peu cotisé, bénéficier du minimum vieillesse dénommé Allocation de Solidarité pour Personnes Âgées (ASPA), le *moni ruau*, qui s'élève à 85 000 F CFP mensuel (pour une personne seule). Cette retraite minimum équivaut à 25,5 années de cotisations pour un salarié rémunéré au SMIG.

Pour rappel, les conditions de versement de cette indemnité sont :

- d'être de nationalité française, avoir plus de 15 ans de résidence sur le territoire ;
- d'avoir l'âge légal et plus, ou âgées de 50 ans et plus en cas d'inaptitude médicale pour l'ASPA ;
- d'être sans ressources ou ayant des revenus inférieurs aux différents seuils de minimum vieillesse.

Ainsi, cette dépense sera à la charge de la collectivité et creusera d'autant les comptes sociaux.

**Préconisation : Rendre obligatoire l'inscription des non-salariés au régime de retraite de la CPS ou à un autre organisme approuvé et garantissant qu'ils ne seront pas entièrement à la charge de la collectivité pour leur future retraite.**

### 2.3 Les conséquences sur les donneurs d'ordre

Un entrepreneur individuel peut être amené à souscrire des assurances selon son activité.

Lors de la création d'une entreprise, il est important de se renseigner pour savoir si l'activité est une activité réglementée et si elle nécessite la souscription de contrats d'assurances spécifiques. Dans le cas d'une activité réglementée, un contrat d'assurance Responsabilité Civile Professionnelle (RCP) doit être souscrit.

Selon le secteur d'activité, d'autres assurances sont obligatoires telles que l'assurance responsabilité décennale (secteur du bâtiment) ou encore l'assurance responsabilité civile médicale (secteur de la santé).

Si un véhicule est utilisé dans le cadre de l'activité professionnelle, une assurance doit être souscrite pour se protéger en cas de sinistre (accident, vol avec effraction...). Cette obligation s'applique tant pour le transport de marchandises que celui de personnes.

Si un local est loué pour exercer l'activité professionnelle, il doit être assuré. Cette assurance protège le local mais aussi les marchandises et matériels professionnels qu'il contient, contre certains risques tels que les incendies, les dégâts des eaux, les cambriolages, etc.

Même pour les activités non soumises à une obligation légale de s'assurer, il est recommandé de se protéger contre certains risques. L'assurance multirisque professionnelle permet de choisir les garanties dont l'actif a besoin pour son activité (assurance responsabilité civile professionnelle, assurance des biens et du stock de marchandise, etc...).

Or, il est constaté que nombre d'auto-entrepreneur ne souscrivent à aucune assurance localement, risquant d'engager la responsabilité des donneurs d'ordre.

### 2.4 Les conséquences sur les appels d'offres

L'appel à un patenté constitue une sous-traitance. Ce recours doit être déclaré au moment du dépôt de l'offre soit pendant l'exécution du marché. En cas de non-déclaration, la renonciation du marché est possible avec les frais de relance du marché à la charge du contrevenant.

Des entrepreneurs peuvent candidater à la commande publique. Des travailleurs indépendants individuels remportent 13 % des marchés des marchés publics selon la Direction de la Commande Publique (DCO) qui met en place un logiciel pour le suivi statistique.

Le CESEC considère que le recours de plus en plus important à des « patentés » fausse le jeu de la concurrence et pénalise les entreprises qui n'emploient que des salariés.

En effet, l'absence de cotisations sociales à payer par le donneur d'ordre permet à ce dernier de diminuer de façon conséquente ses tarifs lors de la présentation des offres.

Si le moins disant n'est pas nécessairement sélectionné, le prix de la prestation est indéniablement un élément essentiel dans le choix des lauréats.

**Préconisation : Prioriser, dans la formule de calcul de détermination des lauréats d'appels d'offres, les entreprises favorisant des emplois salariés.**

## 2.5 Les conséquences sur l'emploi local

L'article LP. 5511-1 du code du travail dispose que « *la Polynésie française favorise l'accès aux emplois salariés du secteur privé des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence sur son territoire ou des personnes justifiant d'une durée suffisante de mariage, de concubinage ou de pacte civil de solidarité avec ces dernières* ».

Ainsi, le recours à des auto-entrepreneurs est un moyen de contourner cette réglementation et de pénaliser l'embauche des polynésiens.

## 3<sup>ème</sup> PARTIE : Les améliorations à engager

Plusieurs améliorations et évolutions réglementaires doivent être engagées afin de limiter l'hémorragie de salariés consécutive à la multiplication d'auto-entrepreneurs.

### Section 1 : Les mesures d'accès à l'auto-entreprenariat

#### 1.1 La limitation du régime fiscal simplifié

Comme précisé précédemment, les TPE sont redevables d'une cotisation unique et forfaitaire, calculée en fonction du chiffre d'affaires réalisé.

Ce régime fiscal très bénéfique octroyé aux TPE ne peut qu'inciter à leur développement. L'augmentation des plafonds permet une simplification des procédures administratives. Néanmoins, les retombées fiscales sont d'autant plus réduites pour le Pays et les contrôles, insuffisants, se révèlent pénalisants pour la collectivité.

Le CESEC recommande de revenir au régime initial qui limitait la taxation forfaitaire aux TPE dont le chiffre d'affaires annuel ne dépassait pas les 5 millions de francs CFP.

<b><u>Préconisation</u> : Limiter le régime fiscal simplifié aux TPE dont le chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 5 millions de francs CFP.</b>
---

Le retour à ce seuil, qui était en vigueur jusqu'à la modification de 2021, permet de maintenir sous le régime simplifié les TPE dont l'activité est limitée et qui permet à leur fondateur de s'assurer une rémunération suffisante.

Au-delà du montant de chiffre d'affaires de 5 millions de F CFP, l'activité doit être mieux encadrée et soumise à une taxation raisonnable.

Comme dans son rapport de 2015, le CESEC recommande que les autorités compétentes s'assurent de la bonne application de la réglementation notamment en contrôlant les dépassements de seuils. A titre de rappel, en 2015, près de 25 % des entreprises contrôlées n'avaient pas déclaré un tel dépassement.

#### 1.2 Le permis d'entreprendre

Il a été relevé une nécessité d'informer les porteurs de projets ou les candidats à l'auto-entreprenariat sur les conséquences réelles de leur choix. Certes l'attrait pour une certaine indépendance dans son organisation de travail est compréhensible mais elle ne doit pas cacher les responsabilités et les formalités indispensables à accomplir pour l'exercice de son activité.

Ainsi, en 2017, le CESEC<sup>7</sup> recommandait « *la mise en place d'une véritable campagne de communication et d'information sur le dispositif de lutte contre le travail illégal auprès du grand public et du monde des entreprises* ».

Au-delà de l'information sur le travail illégal en lui-même, il convient d'informer en amont tous les porteurs de projets de leurs droits mais surtout de leurs obligations, des conséquences de leur affiliation ou non à un régime CPS, qu'il s'agisse de la maladie ou de la retraite.

D'une manière générale, un stage obligatoire, pour tout créateur d'entreprise, d'une durée minimum de 3 jours, devrait être instauré :

- 1 jour dédié à la gestion courante ;
- 1 jour dédié à la comptabilité ;
- 1 jour dédié à la gestion des ressources humaines ;
- le cas échéant, 1 jour en plus dans des secteurs d'activités spécifiques (hygiène, sécurité).

La participation à ce stage, organisé gratuitement de façon régulière pour les nouveaux inscrits au sein de la CCISM ou en ligne pour les archipels éloignés, serait la condition indispensable à l'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS).

**Préconisation : Instaurer un stage de trois jours au minimum, gratuit, obligatoire et préalable à l'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés.**

## Section 2 : Les mesures comptables

### 2.1 Une plateforme dédiée aux déclarations comptables

Dans la continuité d'une formation de base à la comptabilité, le CESEC recommande que soit mise en place une plateforme numérique permettant à toutes les TPE de téléverser leurs factures.

En effet, quand bien même un contrôle n'est pas systématique, il en va de la responsabilité des chefs d'entreprises de connaître leur clientèle, leurs fournisseurs.

De son côté, l'administration fiscale doit pouvoir assurer une vérification des informations sur lesquelles sont basées les déclarations de chiffre d'affaires et, par là-même, la taxation forfaitaire qui est appliquée.

L'application pourrait ainsi, par le biais d'une intelligence artificielle, analyser les documents transmis et alerter l'administration fiscale en cas d'anomalies liées par exemple à des montants identiques de facture sur des périodes longues, à des clients uniques, laissant penser qu'une relation professionnelle exclusive est instaurée entre le prestataire et le client.

**Préconisation : Développer une application dédiée à la transmission des factures à la DICP.**

Une application existe déjà auprès de la DICP : [www.mesimpots.gov.pf](http://www.mesimpots.gov.pf). Il conviendrait de la faire évoluer dans le sens d'un contrôle facilité de la comptabilité des TPE.

<sup>7</sup> Avis n° 89-2017 du 23 août 2017 sur le projet de loi du pays portant modification du livre II de la partie I du code du travail relatif au contrat de travail et du livre VI de la partie V du code du travail relatif au travail illégal.

## 2.2 La mise en place d'un centre de gestion agréé

Dans l'hypothèse où un grand nombre de TPE seraient de nouveau soumises à des déclarations auprès des services fiscaux, une problématique nouvelle proviendrait du manque de comptables.

La profession et le titre d'expert-comptable sont réglementés par la loi du pays n° 2018-15 du 26 avril 2018 réglementant le titre et la profession d'expert-comptable et instituant l'ordre des experts comptables.

Cette loi du pays encadre l'exercice de la profession de comptable à titre indépendant et reconnaît deux catégories professionnelles : les experts comptables et les comptables libéraux agréés.

Seuls les experts comptables et les comptables libéraux agréés sont habilités à proposer des services comptables, à titre indépendant, c'est à dire en dehors d'un cadre salarié. Ils engagent leur responsabilité pour leurs travaux et activités professionnelles.

Les comptables libéraux agréés ont des missions moins étendues par rapport aux experts-comptables. Ils constituent un corps formé à titre transitoire, destiné à disparaître à long terme.

Pour avoir le droit d'exercer en Polynésie française, les experts comptables doivent être inscrits à l'ordre des experts-comptables de la Polynésie française qui tient la liste des membres inscrits.

Les comptables libéraux agréés doivent détenir un agrément délivré par l'administration de la Polynésie française. La liste des titulaires d'agrément est consultable auprès de la Direction Générale des Affaires Économiques (DGAE). Par ailleurs, **aucun nouvel agrément de comptable libéral n'est délivré depuis le 26 avril 2019.**

Le CESEC avait recommandé le maintien de cette catégorie de comptables indépendants dans son avis n° 96-2017 du 18 octobre 2017 sur le projet de loi du pays réglementant le titre et la profession d'expert-comptable et instituant l'ordre des experts-comptables.

L'institution précisait alors que « *compte-tenu du contexte polynésien et des besoins notamment des petites entreprises, le CESC est favorable au fait que les comptables soient reconnus et soutenus durablement dans leur dimension entrepreneuriale et ce, en complément de la catégorie des experts-comptables* ».

**Préconisation : Permettre aux comptables indépendants d'exercer auprès des TPE, sous certaines conditions de seuils à définir.**

Le Centre d'Accompagnement et de GESTion (CAGEST) mis en place à la CCISM assurait déjà un accompagnement des petits entrepreneurs. Néanmoins, son recours facultatif et son intervention limitée aux bases de l'entreprenariat sont insuffisants au regard des difficultés rencontrées par les TPE dans les actes de gestion courante.

Afin de faciliter les démarches des créateurs d'entreprises individuelles lors de la création de leur entité comme durant tout au long de leur activité, il devrait être envisagé de réunir au sein d'une même structure des comptables indépendants, le cas échéant accompagnés d'experts-comptables, chargé de former et d'accompagner les professionnels dans la tenue de leur comptabilité.

Ce centre de gestion pourrait être externalisé de la CCISM et géré par des experts-comptables. Un accompagnement de la puissance publique pourrait être envisagé.

**Préconisation : Installer un centre de gestion chargé d'accompagner les TPE dans la tenue de leur comptabilité.**

## Section 3 : Autres mesures d'amélioration

### 3.1 L'encadrement des métiers

Dans son rapport de 2015, le CESEC rappelait déjà que « *la liberté d'entreprise et la promotion de l'initiative économique peuvent laisser penser que l'on peut exercer n'importe quel métier ou activité sans aucune contrainte. Cependant, le principe de libre entreprise ne doit pas être laissé sans limites ni contrôles, au risque de compromettre le jeu de la libre concurrence ou de porter atteinte aux intérêts du consommateur en matière de sécurité et en termes de qualité* ».

En effet, la conception de l'entrepreneur individuel pourrait être rapprochée de celle de l'artisan dont la définition est celle de « *travailleur indépendant, qui justifie d'une qualification professionnelle et d'une immatriculation au répertoire des métiers pour l'exercice, à son propre compte, d'une activité manuelle* ».

Peu d'activités professionnelles sont aujourd'hui réglementées et contrôlées. Pour certaines activités libres, la CCISM organise des formations spécifiques permettant d'obtenir une labellisation (ex. label contrôle électrique).

Le CESEC ne peut que réitérer sa préconisation de 2015 que les autorités publiques renforcent leurs interventions en prévoyant une liste exhaustive des activités dont l'accès doit être réglementé, qui méritent d'être mieux encadrées et de définir un cahier des charges homologué par une réglementation.

**Préconisation : Faire que la Polynésie française se dote de réglementations offrant les garanties nécessaires à l'exercice de certaines activités professionnelles et métiers en les conditionnant à l'obtention de qualifications certifiant l'aptitude du demandeur.**

Afin de maintenir une activité spécialisée à un domaine d'activité particulier, nécessitant en général une technicité particulière, il est recommandé de supprimer la « patente multi-activités ».

**Préconisation : Supprimer la patente « multi-activités » en faveur d'une patente répondant à l'activité principale du demandeur.**

De la même manière, le CESEC recommande de fixer une liste de métiers ne pouvant être exercés par des entrepreneurs individuels. En effet, cette qualification d'entrepreneur individuel, qui prévaut, implique le fait de ne pas exercer sous les ordres et avec les moyens techniques et matériels d'un donneur d'ordre.

Ainsi, peuvent être écartés de ce champ d'activité, des fonctions telles que serveur, directeur commercial, vendeur en magasin, agents immobiliers.

**Préconisation : Lister les métiers ne pouvant être exercés par le biais d'une entreprise individuelle.**

### 3.2 L'évolution du code du travail

Comme cela a été rappelé ci-dessus, le code du travail limite le recours aux CDD à certains motifs, à une certaine durée, et à un certain nombre.

Or, certains emplois présentent des caractéristiques qui ne permettent pas de recourir à un contrat de travail dans les conditions fixées par le code du travail. Il peut en être ainsi de fonctions limitées par nature dans la durée (« extras » dans les restaurants qui peuvent enchaîner des périodes d'activité) ou

soumises à des conditions de durée variables (« Mères SOS » qui exercent bien au-delà des 39 heures hebdomadaires maximales).

À titre d'exemple, l'emploi de journaliste dans les îles éloignées se heurte à la rigueur du code du travail. Ces correspondants n'exercent que de façon temporaire, pour un ou deux reportages, en fonction de l'actualité.

Or, le code du travail considère que les « correspondants » sont des journalistes professionnels et sont présumés être des salariés (Article LP. 7311-1 et suivants). Pour les entités qui doivent avoir recours à des journalistes, la charge financière liée à cette obligation de salarier les intervenants (charges sociales et coûts annexes du travail), rend trop onéreuses leurs interventions.

Ainsi, pour contourner l'application du code du travail, des pratiques de conventions avec des journalistes, patentés, exerçant de manière non exclusive, voient le jour. Les correspondants peuvent ainsi être rémunérés à l'acte (à la pige).

Pour pallier ces situations spécifiques, il devrait être envisagé d'étendre le statut des « extras » à d'autres activités que celles de l'hôtellerie. Ce statut permet en effet de cumuler plusieurs périodes d'embauche en fonction du niveau d'activité. L'intérim pourrait également permettre d'assurer un recrutement de salariés évoluant selon la charge de travail disponible.

**Préconisation : Étendre le statut des « extras » à d'autres métiers hors de l'hôtellerie et favoriser l'intérim.**

Par ailleurs, le risque de requalification en CDI pèse fortement sur les petites structures qui ne maîtrisent pas correctement les dispositions réglementaires, ce qui peut les amener à verser des indemnités conséquentes pouvant entraîner leur cessation d'activité.

## Section 4 : Les contrôles



### 4.1 La présomption de salariat

Le code du travail instaure une présomption de salariat en son article LP. 1211-1-1 qui dispose que :

*« Toute personne occupée, moyennant rémunération, au service d'une entreprise ou d'une personne physique ou morale est présumée bénéficier d'un contrat de travail.*

*Cette présomption ne peut être levée que si les modalités d'exécution et de rémunération de la prestation attestent à la fois de :*

- 1. L'indépendance économique du prestataire, caractérisée par l'absence de caractère exclusif de sa relation au donneur d'ordre et sa capacité à vendre, simultanément ou consécutivement, les produits ou services qu'il propose par ses moyens propres à différents clients dans le cadre de relations commerciales ;*
- 2. L'inexistence d'autorité hiérarchique du donneur d'ordre ;*
- 3. L'absence de lien de subordination juridique du prestataire à l'égard du donneur d'ordre ».*



Cette présomption de salariat a été instaurée par la loi du pays n° 2018-20 du 4 mai 2018. Elle renverse la charge de la preuve du non salariat. Ainsi, c'est à l'entité qui réfute une relation de travail de démontrer que les conditions de sa qualification en tant que contrat de travail ne sont pas réunies.

À titre d'exemple, la Cour de Cassation a jugé qu'un présumé prestataire de service, exerçant son activité auprès de quatre sociétés, mais appartenant au même groupe, disposant d'un bureau, de cartes de visites, d'une adresse mail à l'enseigne du groupe, devait être considéré comme étant un salarié de ce groupe.

La Cour de cassation la définit en ces termes : « *Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail* » (Cass. Soc. 13 novembre 1996, n° 94-13187).

#### 4.2 Les contrôles par la Caisse de Prévoyance Sociale



La Caisse de Prévoyance Sociale exerce trois types de contrôles :

- un selon une stratégie par activités ;
- un ciblé selon des éléments internes ;
- un après signalements.

Selon les informations transmises par la caisse, 637 contrôles ont été effectués en 2023. 66 d'entre eux aboutissent devant les juridictions en requalifications. La répartition des contrôles au cours des 5 dernières années est la suivante :

		2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de contrôleurs		8,4	7,7	9,2	9,8	10
RGS	Nb de contrôles avec redressement	48	37	64	84	68
	Nb de contrôles sans redressement	151	73	67	57	71
	<b>Total RGS</b>	<b>199</b>	<b>110</b>	<b>131</b>	<b>141</b>	<b>139</b>
RNS	Nb de contrôles avec redressement	25	32	31	58	52
	Nb de contrôles sans redressement	77	44	51	60	63
	<b>Total RGS</b>	<b>102</b>	<b>76</b>	<b>82</b>	<b>118</b>	<b>115</b>
RSPF	Nb d'enquêtes avec redressement	12	3	5	8	3
	Nb d'enquêtes sans redressement	334	267	380	245	380
	<b>Total RGS</b>	<b>346</b>	<b>270</b>	<b>385</b>	<b>253</b>	<b>383</b>
TOTAL contrôles		301	186	213	259	254
<b>TOTAL contrôles et enquêtes</b>		<b>647</b>	<b>456</b>	<b>598</b>	<b>512</b>	<b>637</b>
RGS	Nb de personnes requalifiées salariés suite à contrôle	35	47	47	100	66

Source : CPS

À titre de comparaison, la Caisse d'Allocations Familiales et des Accidents du Travail (CAFAT) de Nouvelle-Calédonie a effectué, en 2021, 1 195 contrôles et procédé au redressement de cotisations et

contributions à hauteur de 524 millions de F CFP et, en 2022, 1 540 contrôles pour 574 millions de F CFP redressés<sup>8</sup>.

Au titre de la lutte contre le travail illégal, 344 contrôles y ont été réalisés en 2021 et 668 en 2022.

Par ailleurs, il existe actuellement **un principe de primauté des régimes** qui implique qu'un salarié, exerçant par ailleurs une activité non salariée ne cotise qu'au RGS.

Cette situation a pour conséquence de faire échapper un certain nombre d'activités à des cotisations sociales.

Or, la réglementation doit évoluer. Ainsi il a été ajouté un article LP. 5-1 à la délibération n° 94-6 AT du 3 février 1994 définissant le cadre de la couverture sociale généralisée applicable aux résidents du territoire de la Polynésie française, créé par la loi du pays n° 2022-21<sup>9</sup> qui dispose que « *les personnes exerçant simultanément des activités salariées et non salariées, sont affiliées et cotisent simultanément aux régimes dont relèvent ces activités. Les personnes titulaires d'un avantage de retraite et exerçant une activité salariée ou non salariée sont affiliées et cotisent simultanément aux régimes dont relèvent cet avantage et l'activité exercée* ».

Dans son Rapport d'Observations Définitives intitulé « *Caisse de Prévoyance sociale : les ressources humaines. Exercices 2017 et suivants* », la CTC mentionnait que :

*« Plus largement, l'organisme social pourrait anticiper la mise en œuvre de la loi du Pays n° 2022-21 en organisant des contrôles à l'ensemble des ressortissants. Elle n'a pas pour le moment anticipé la mise en œuvre de la loi du Pays n° 2022-21 au motif, selon ses dires, qu'elle ne serait pas d'application directe, et que les arrêtés d'application du gouvernement sont toujours en attente. Nonobstant les textes manquants, la CPS est invitée à organiser dans les meilleurs délais un partenariat avec l'ISPF afin d'opérer des requêtages entre les bases RGS, RNS et numéro TAHITI, à partir du numéro DN. En réponse aux observations provisoires, la directrice par intérim de l'ISPF indique que l'institut ne peut pas participer, en vertu de principes de déontologie, à des opérations de contrôle de situations administratives. De surcroît, le répertoire des entreprises (RTE) ne permet aucun rapprochement avec le numéro DN. Elle estime qu'il appartient à la CPS d'intégrer dans ses fichiers RGS/RNS les numéros TAHITI. La Chambre confirme néanmoins la nécessité pour les deux organismes de s'inscrire dans un partenariat durable, préalable à la réussite de ce projet ».*

Le CESEC relève que les arrêtés d'application ne sont pas publiés et empêchent, pour l'heure, cette mise en œuvre.

**Préconisation : Prendre les arrêtés d'applications indispensables à la mise en œuvre de la suppression du principe de primauté des régimes.**

#### 4.3 Les contrôles par la Direction des Impôts et des Contributions Publiques



La Direction des Impôts et des Contributions Publiques (D.I.C.P.) dispose pour sa part de 10 contrôleurs, 5 dits de « niveau 1 » et 5 dits de « niveau 2 », en charge des grandes entreprises. La durée moyenne des contrôles est estimée entre 7 et 12 jours selon le niveau.

<sup>8</sup> <https://www.cafat.nc/wp-content/uploads/RA2022-OptimiserRecouvrement.pdf>

<sup>9</sup> Loi du Pays n°2022-21 du 23 mai 2022 portant réforme de la gouvernance de CPS qui supprime les principes de primauté et d'exclusivité entre le RGS et le RNS s'agissant des cotisations versées par les ressortissants qui exercent simultanément une activité salariée et non-salariée

Selon la réglementation, « *les personnes physiques visées au paragraphe I doivent être en mesure de justifier du respect des conditions du présent régime, notamment celle concernant la limite de chiffre d'affaires, en cas de contrôle de la direction des impôts et des contributions publiques. À ce titre, elles restent tenues aux obligations comptables en vigueur, dans les conditions prévues aux articles LP. 365-1 à LP. 365-4 du présent code* ».

Ainsi, en application de l'article LP. 365-1 du même code, « *les redevables des impôts, droits et taxes prévus par le présent code doivent présenter, à toute réquisition des agents assermentés de la direction des impôts et des contributions publiques, les documents comptables, inventaires, copies de lettres, pièces de recettes et de dépenses de nature à justifier l'exactitude des résultats indiqués dans les déclarations souscrites auprès de la direction des impôts et des contributions publiques.* ».

Or, aux dires mêmes de la DICP, la plupart des TPE ne procèdent à aucune comptabilité, même sommaire.

Sur ce point, le CESEC rappelle l'évolution de la réglementation fiscale qui a fait que, désormais, le code des impôts lui-même n'impose plus la tenue d'une comptabilité (cf. 2<sup>ème</sup> partie, 1-4) pour bénéficier du régime des TPE.

Le CESEC relève que ni dans le rapport de présentation du projet de loi du pays, ni lors des débats au sein de l'Assemblée de la Polynésie française, ce point n'a été abordé.

Si l'augmentation du seuil jusqu'auquel un droit forfaitaire est appliqué limite déjà le contrôle de l'administration sur les petites et moyennes entreprises, la suppression de cette obligation organise un système opaque qui favorise non seulement les dérives des TPE mais également l'absence de versement de la contribution publique à l'impôt.

Certains chefs d'entreprise constatent que seules les grandes structures sont régulièrement contrôlées au détriment des plus petites.

Le CESEC admet que la charge de travail nécessaire pour contrôler une seule grande entreprise est moindre que pour contrôler plusieurs petites ou très petites entreprises.

Néanmoins, cette situation a pour conséquence de faire échapper à la surveillance de nombreuses entités conscientes du fait qu'elles ne seront que peu surveillées.

**Préconisation : Réinstaurer, dans un but de contrôle, l'obligation de tenir une comptabilité pour pouvoir bénéficier du droit forfaitaire.**

#### 4.4 Les contrôles de la Direction du travail



La Direction du travail, organe administratif principal en charge du contrôle, présente un déficit chronique de personnel.

La maquette future du Document Unique d'Organisation et de Gestion (DUOG) fait apparaître l'organisation cible suivante en termes d'agents de contrôle :

- un chef de service ayant la qualité d'inspecteur du travail (grade de directeur du travail) ;
- une « Cellule de lutte contre le travail illégal » composée de 4 postes budgétaires : 1 de catégorie A (inspecteur) et 3 de catégorie B (contrôleurs) ;
- 2 « Cellules territoriales » composées chacune d'un poste de catégorie A (inspecteur) et 2 postes de catégorie B (contrôleurs) ;

- 4 « Cellules territoriales » composées chacune d'un poste de catégorie A (inspecteur) et 1 poste de catégorie B (contrôleurs) ;
- et en soutien de ces cellules de contrôle, un chef de section de catégorie A (inspecteur) et 4 assistantes de contrôles de catégorie B.

L'effectif ainsi nécessaire à l'accomplissement des seules missions de contrôle de la Direction du travail est ainsi fixé à 7 postes d'inspecteurs de catégorie A et 11 postes de contrôleurs de catégorie, auxquels s'ajoutent 5 agents en soutien (inspecteurs ou assistants de contrôle), soit un total de 23 postes.

L'effectif réel déclaré est à ce jour de 8 postes d'agents de contrôle : 3 d'inspecteurs (dont 1 vacant) et 5 de contrôleurs (dont 2 vacants), soit un total de 8 agents en fonction seulement pour l'ensemble des contrôles que doit effectuer la Direction du travail. À maintes reprises, un renforcement des effectifs a été sollicité tant par le service lui-même que par l'Assemblée de la Polynésie française, la Chambre Territoriale des Comptes et le CESEC dans son avis n° 89/2017 du 23 août 2017.

Au regard de l'importance et de la complexité des missions des inspecteurs du travail, l'Assemblée de la Polynésie française recommandait, en 2018, « *la création d'un cadre légal particulier pour les fonctionnaires polynésiens qui en France métropolitaine relèveraient d'un corps d'inspection général, catégorie A+* ».

**Le CESEC fait part de son inquiétude quant à l'attribution de moyens au bénéfice de ce service essentiel, notamment au regard de la circulaire n° 1038/PR/CM du 19 février 2024 qui procède « au gel de tous les postes vacants de 2016 à 2023 ».**

**L'institution constate également que la lutte contre le travail illégal n'apparaît pas au rang des « enjeux prioritaires du gouvernement » permettant le recours exceptionnel aux agents non titulaires.**

Dans l'exercice de ses attributions, la Direction du travail a mentionné ses difficultés d'intervention et de contrôle notamment, au-delà du manque de personnel, en raison d'une vétusté de son parc informatique, de l'absence de logiciel dédié, de manque de moyens spécifiques aux contrôles dans les îles éloignées (absence d'anonymat, manque d'accès aux bateaux), voire aux menaces dont font l'objet les contrôleurs.

Le CESEC recommande fortement de favoriser le recrutement d'agents titulaires ou, à défaut, d'agents non titulaires, au sein de la Direction du travail et de rendre attractives les fonctions d'inspecteur et de contrôleur en dotant le service des moyens technologiques et matériels indispensables et en octroyant, dans les conditions de la réglementation en vigueur, des indemnités de sujétions spéciales (modification de l'arrêté n° 2805/CM du 19 décembre 2022).

**Préconisation : Doter la Direction du travail des moyens humains et matériels indispensables à l'exercice de ses missions, favoriser les formations d'agents du Pays pour accéder aux fonctions d'inspecteur, octroyer des indemnités de sujétions spéciales aux agents du service.**

Le CESEC recommande également d'envisager le retour de contrôleurs détachés de l'État afin d'assurer une neutralité des contrôles.

Enfin, il convient d'envisager de déléguer à des contrôleurs assermentés privés des missions, notamment dans les îles. En effet, il est régulièrement constaté que les contrôleurs de la Direction du travail sont connus et identifiés avant même leur arrivée dans les îles, rendant tous les contrôles inopérants ou à tout le moins non probants.

**Préconisation : Envisager le retour des contrôleurs affectés par l'État et déléguer à des contrôleurs assermentés privés pour certains contrôles.**

À titre de comparaison, la Nouvelle-Calédonie dispose d'un Comité opérationnel territorial anti-fraude (Cotaf). En 2023, 808 personnes et 450 établissements ont été contrôlés et 185 infractions relevées sur tout le territoire. Des pénalités à hauteur de 34 millions de F CFP ont été appliquées<sup>10</sup>.

La Polynésie française dispose pour sa part du Comité Opérationnel de Lutte contre le Travail Illégal (COLTI), présidé par la Procureure de la République, qui regroupe notamment la Direction du travail, la CPS, la DICP, la Gendarmerie, la Direction Territoriale de la Police Nationale (DTPN), la Police Aux Frontières (PAF).

Néanmoins, une loi du pays, qui permettra un échange de données entre les différents services en charge de la lutte contre le travail illégal, est, selon la Direction du travail, en cours d'homologation auprès de l'État depuis 2017.

**Préconisation : Solliciter l'État afin de valider le projet de loi du pays relative au COLTI, Comité Opérationnel de Lutte contre le Travail Illégal.**

#### 4.5 Les déclarations lors des appels d'offres



Afin de limiter les risques de concurrence déloyale lors des appels d'offres, le CESEC recommande que les déclarations faites par les entreprises y répondant soient contrôlées de façon à restreindre l'accès à celles ayant recours à plus de « patentés » que de salariés.

**Préconisation : Privilégier, lors de l'étude des dossiers d'appel d'offres, les entreprises disposant de salariés déclarés.**

Dans le but de sensibiliser davantage tant les employeurs qui souhaiteraient favoriser le recours à des « patentés » et que les « patentés » eux-mêmes qui n'auraient qu'un client déclaré, le CESEC appelle les différents services à communiquer sur les sanctions infligées en cas de contrôles, le cas échéant au travers d'une obligation de publication dans la presse à la charge du contrevenant.

**Préconisation : Communiquer dans la presse sur les contrôles et les sanctions infligées en cas de dérive.**

<sup>10</sup> <https://radiocotier.nc/2024/04/19/lutte-contre-la-fraude-le-cotaf-dresse-le-bilan-2023-et-donne-le-cap-pour-2024/>

## Conclusion

Lanceur d'alerte en 2015 lors de la présentation de son rapport d'autosaisine sur le statut du patenté, le CESEC sensibilisait sur l'augmentation du nombre d'entreprises individuelles en Polynésie française et proposait un certain nombre de recommandations qui visaient à réduire ce phénomène dont les conséquences envisagées alors étaient préjudiciables à la collectivité.

Près de dix ans plus tard, l'institution ne peut que constater que ce phénomène a non seulement perduré mais qu'il s'est amplifié et que de nombreux signes montrent qu'il continue à s'aggraver.

L'auto-entrepreneuriat reste une composante importante du tissu économique polynésien. Il a été longtemps encouragé par les pouvoirs publics comme remède au manque d'emplois.

Néanmoins, aujourd'hui, le système est en partie dévoyé soit par des chefs d'entreprises, soucieux de réduire leurs dépenses de personnel, soit par des particuliers qui cherchent à augmenter leurs revenus nets.

Le salariat déguisé semble aujourd'hui prendre une ampleur qui entraîne des ruptures de concurrence, une réduction des cotisations sociales et une baisse des contributions.

Sans remettre en cause la nécessité ou l'envie pour certains de s'orienter vers l'auto-entreprise, le CESEC souhaite surtout avertir les décideurs des risques qui pèsent sur le modèle social en vigueur, des effets à moyen et long termes sur les équilibres des comptes sociaux et des finances publiques comme des effets en défaveur même des auto-entrepreneurs.

L'institution émet plusieurs recommandations, certaines d'entre elles pouvant aisément être mises en œuvre et, d'autres nécessitant des consultations et des évolutions juridiques.

Le modèle polynésien de la protection sociale généralisée est indéniablement en péril et l'augmentation des auto-entrepreneurs, cotisant moins que les salariés, ne peut qu'aggraver le phénomène.

La cohésion sociale risque également d'être malmenée si cette nouvelle normalité d'auto-entrepreneur vient remplacer le salariat qui devrait rester la norme.

Il apparaît encore plus urgent qu'en 2015 d'agir pour limiter les effets négatifs, tout en maintenant cette forme juridique d'exercice d'une activité pour certains métiers spécifiques.

# SYNTHESE DES PRÉCONISATIONS

---

## Synthèse des préconisations

Le CESEC émet les préconisations suivantes établies dans l'ordre de rapidité de mise en œuvre :

### **Préconisations à court terme :**

**Préconisation 1 :** Imposer l'affiliation au régime des non-salariés de la CPS comme condition préalable à l'obtention d'une patente auprès de la CCISM.

**Préconisation 2 :** Limiter le régime fiscal simplifié aux TPE dont le chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 5 millions de francs CFP.

**Préconisation 3 :** Instaurer un stage de trois jours au minimum, gratuit, obligatoire et préalable à l'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés.

**Préconisation 4 :** Prioriser, dans la formule de calcul de détermination des lauréats d'appels d'offres, les entreprises favorisant des emplois salariés.

**Préconisation 5 :** Installer un Centre de gestion agréé chargé d'accompagner les TPE dans la tenue de leur comptabilité.

**Préconisation 6 :** Supprimer la patente « multi-activités » en faveur d'une patente répondant à l'activité principale du demandeur.

**Préconisation 7 :** Prendre les arrêtés d'applications indispensables à la mise en œuvre de la suppression du principe de primauté des régimes.

**Préconisation 8 :** Réinstaurer, dans un but de contrôle, l'obligation de tenir une comptabilité pour pouvoir bénéficier du droit forfaitaire.

### **Préconisations à moyen terme :**

**Préconisation 9 :** Développer une application dédiée à la transmission des factures à la DICP.

**Préconisation 10 :** Réévaluer le taux de cotisation des non-salariés afin de le rendre plus proche de celui des salariés.

**Préconisation 11 :** Croiser les données de la CCISM et de la CPS pour s'assurer de l'affiliation au régime Maladie de l'ensemble des entrepreneurs individuels.

**Préconisation 12 :** Simplifier les objets et les modalités de recours aux contrats de travail à durée déterminée, tout en favorisant les contrats de travail à durée indéterminée.

**Préconisation 13 :** Lister les métiers ne pouvant être exercés par le biais d'une entreprise individuelle.

**Préconisation 14 :** Solliciter l'État afin de valider le projet de loi du pays relative au COLTI, Comité Opérationnel de Lutte contre le Travail Illégal.

**Préconisation 15 :** Doter la Direction du travail des moyens humains et matériels indispensables à l'exercice de ses missions, favoriser les formations d'agents du Pays pour accéder aux fonctions d'inspecteur, octroyer des indemnités de sujétions spéciales aux agents du service.



### Préconisations à long terme :

**Préconisation 16** : Envisager la modification des conditions de cessation d'activité afin de favoriser le recours aux CDI.

**Préconisation 17** : Envisager le retour des contrôleurs affectés par l'État et déléguer à des contrôleurs assermentés privés pour certains les contrôles.

**Préconisation 18** : Permettre aux comptables indépendants d'exercer auprès des TPE, sous certaines conditions de seuils à définir.

**Préconisation 19** : Rendre obligatoire l'inscription des non-salariés au régime de retraite de la CPS ou à un autre organisme approuvé et garantissant qu'ils ne seront pas entièrement à la charge de la collectivité pour leur future retraite.

**Préconisation 20** : Faire que la Polynésie française se dote de réglementations offrant les garanties nécessaires à l'exercice de certaines activités professionnelles et métiers en les conditionnant à l'obtention de qualifications certifiant l'aptitude du demandeur.

**Préconisation 21** : Étendre le statut des « extras » à d'autres métiers hors de l'hôtellerie et favoriser l'intérim.

**Préconisation 22** : Communiquer dans la presse sur les contrôles et les sanctions infligées en cas de dérive.

## Bibliographie

- Ponton C., Saumon R., Millot C., Hoibian S. (CREDOC), 2023, Les jeunes et le travail en 2023. Résultats du baromètre DJEPVA sur la jeunesse, avec la collaboration de A. Charruault, INJEP, Notes & rapports/rapport d'étude ;
- Livre Blanc du MEDEF de Polynésie française de mars 2023 ;
- Rapport d'observations définitives n° 2023-192 du 31 mars 2023 de la Chambre Territoriale des Comptes de la Polynésie française – « Caisse de prévoyance sociale : les ressources humaines – Exercices 2017 et suivants » ;
- Rapport d'observations définitives n° 2022-232 du 28 juillet 2022 de la Chambre Territoriale des Comptes de la Polynésie française – « Collectivité de la Polynésie française : la politique sociale » ;
- Rapport n° 11-2018 du 13 mars 2018 de l'Assemblée de la Polynésie française sur le projet de la loi du pays portant modification du livre II de la partie I du code du travail relatif au contrat de travail et du livre VI de la partie V du code du travail relatif au travail illégal ;
- Avis n° 2017-AO-05 du 02 novembre 2017 de l'Autorité Polynésienne de la Concurrence sur le projet de loi du pays portant institution de l'ordre des experts-comptables et réglementant le titre et la profession d'expert-comptable en Polynésie française ;
- Avis CESC n° 96/2017 du 18 octobre 2017 – Avis sur le projet de loi du pays réglementant le titre et la profession d'expert-comptable et instituant l'ordre des experts-comptables ;
- Avis CESC n° 89/2017 du 23 août 2017 – Avis sur le projet de loi du pays portant modification du livre II de la partie I du code du travail relatif au contrat de travail et du livre VI de la partie V du code du travail relatif au travail illégal ;
- Rapport n° 153/CECSC du 17 décembre 2015 – « Réforme et modernisation du statut de patenté ou entrepreneur individuel en Polynésie française » ;
- Rapport d'observations définitives n° 2015-316 du 22 juin 2015 de la Chambre Territoriale des Comptes de la Polynésie française – « Interventionnisme économique et aides aux entreprises – Exercices 2004 et suivants » ;
- Avis CESC n°21/2015 du 31 mars 2015 – Avis sur la proposition de loi du Pays relative à la protection du patrimoine de l'entrepreneur individuel et de son conjoint ;
- [www.ccism.pf](http://www.ccism.pf) ; [www.ispf.pf](http://www.ispf.pf) ; [www.impot-polynesie.gov.pf/](http://www.impot-polynesie.gov.pf/) ; [www.ieom.pf](http://www.ieom.pf) ; [www.actuemploi.org](http://www.actuemploi.org) ; [www.cps.pf](http://www.cps.pf)

## SCRUTIN

Nombre de votants :	.....	44
Pour :	.....	32
Contre :	.....	00
Abstentions :	.....	12

## ONT VOTÉ POUR : 32

### Représentants des entrepreneurs

01	ANTOINE-MICHARD	Maxime
02	BENHAMZA	Jean-François
03	LAO	Diego
04	MOSSER	Thierry
05	NOUVEAU	Heirangi
06	PLEE	Christophe
07	ROIHAU	Andréa
08	TREBUCQ	Isabelle
09	TROUILLET	Mere

### Représentants des salariés

01	ONCINS	Jean-Michel
02	POHUE	Patrice
03	TIFFENAT	Lucie
04	YIENG KOW	Diana

### Représentants du développement

01	MAAMAATUAIAHUTAPU	Moana
02	MONTFORT	Christophe
03	PEREYRE	Moea
04	ROOMATAAROA-DAUPHIN	Voltina
05	TEFAATAU	Karl
06	TEMAURI	Yvette
07	THEURIER	Alain
08	UTIA	Ina

### Représentants de la cohésion sociale et de la vie collective

01	CARILLO	Joël
02	FOLITUU	Makalio
03	NORMAND	Léna
04	RAOULX	Raymonde
05	TERIITERAAHAUMEA	Patricia
06	VITRAC	Marotea

### Représentants des archipels

01	BARSINAS	Marc
02	BUTTAUD	Thierry
03	HAUATA	Maximilien
04	NESA	Martine
05	WANE	Maeva

**Représentants des salariés**

01	FONG	Félix
02	LE GAYIC	Vaitea
03	SOMMERS	Eugène
04	TEHEI	Vairea
05	TERIINOHORAI	Atonia
06	TEUIAU	Avaiki

**Représentants du développement**

01	ELLACOTT	Stanley
02	LAI	Marguerite

**Représentants de la cohésion sociale et de la vie collective**

01	BAMBRIDGE	Maiana
02	KAMIA	Henriette
03	LUCIANI	Karel
04	PROVOST	Louis

18 (dix-huit) réunions tenues les :  
17, 29 janvier, 26, 27, 28 février, 04, 08, 13, 14, 18, 19 mars,  
17, 23 avril, 14 mai, 4 et 5 juin 2024  
par la commission « Économie »  
dont la composition suit :

**MEMBRE DE DROIT**

Madame Voltina ROOMATAAROA-DAUPHIN, Présidente du CESEC

**BUREAU**

- |            |               |                 |
|------------|---------------|-----------------|
| ▪ BENHAMZA | Jean-François | Président       |
| ▪ TIFFENAT | Lucie         | Vice-présidente |
| ▪ KAMIA    | Henriette     | Secrétaire      |

**RAPPORTEURS**

- |            |               |
|------------|---------------|
| ▪ BENHAMZA | Jean-François |
| ▪ MONTFORT | Christophe    |

**MEMBRES**

- |                   |            |
|-------------------|------------|
| ▪ ANTOINE-MICHARD | Maxime     |
| ▪ CARILLO         | Joël       |
| ▪ BUTTAUD         | Thierry    |
| ▪ CHUNG TIEN      | Tahia      |
| ▪ DROLLET         | Florence   |
| ▪ ELLACOTT        | Stanley    |
| ▪ FOLITUU         | Makalio    |
| ▪ FONG            | Félix      |
| ▪ GALENON         | Patrick    |
| ▪ MONTFORT        | Christophe |
| ▪ NESA            | Martine    |
| ▪ PEREYRE         | Moea       |
| ▪ PLEE            | Christophe |
| ▪ PROVOST         | Louis      |
| ▪ RAOULX          | Raymonde   |
| ▪ SOMMERS         | Eugène     |
| ▪ TAEATUA         | Edgar      |
| ▪ TEFAATAU        | Karl       |
| ▪ TEMAURI         | Yvette     |
| ▪ TERIINOHORAI    | Atonia     |
| ▪ TROUILLET       | Mere       |
| ▪ UTIA            | Ina        |
| ▪ VIVISH          | Manate     |
| ▪ WANE            | Maeva      |

**SECRETARIAT GÉNÉRAL**

- |              |           |                                      |
|--------------|-----------|--------------------------------------|
| ▪ BONNETTE   | Alexa     | Secrétaire générale                  |
| ▪ NAUTA      | Flora     | Secrétaire générale adjointe         |
| ▪ LARDILLIER | Guillaume | Conseiller technique                 |
| ▪ NORDMAN    | Avearii   | Responsable du secrétariat de séance |
| ▪ BIZIEN     | Alizée    | Secrétaire de séance                 |

# LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET CULTUREL DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

La Présidente du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française,  
La Vice-présidente et les membres de la commission « Économie » remercient, pour leur  
contribution à l'élaboration du présent rapport,

*Particulièrement,*

- ✚ Au titre du Tribunal mixte de commerce (TMC) :
  - **Monsieur Christophe TISSOT**, président et magistrat
  
- ✚ Au titre du Tribunal du travail de Papeete :
  - **Monsieur Gérard JOLY**, juge et président
  - **Monsieur Tehono MARCHAL**, juriste assistant
  - **Monsieur Louis THOMAS**, étudiant stagiaire
  
- ✚ Au titre du Secrétariat général du gouvernement (SGG) :
  - **Monsieur Philippe MACHENAUD-JACQUIER**, secrétaire général
  
- ✚ Au titre du Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI) :
  - **Madame Vanessa TIAIPOI**, cheffe de service
  - **Madame Magnolia LO**, directrice adjointe
  
- ✚ Au titre de la Direction de la commande publique (DCO) :
  - **Monsieur Deny FRESNEL**, directeur
  
- ✚ Au titre de la Direction générale des affaires économiques (DGAE) :
  - **Madame Catherine COLOMBET**, directrice adjointe
  
- ✚ Au titre de la Direction du travail (TRAV) :
  - **Madame Loetitia HIU**, cheffe de service
  - **Madame Lovina JOUSSIN**, directrice adjointe
  
- ✚ Au titre de l'Institut de la statistique de la Polynésie française (ISPF) :
  - **Madame Nadine JOURDAN**, directrice
  - **Madame Karine ELLACOTT**, responsable du département SIEP
  - **Monsieur Charly BODET**, chargé d'études spécialisé sur l'emploi et responsable de l'enquête annuelle emploi
  
- ✚ Au titre de la Direction des impôts et des contributions publiques (DICP) :
  - **Madame Solange CALISSI**, directrice
  
- ✚ Au titre de la Chambre de commerce, d'industrie, des services et des métiers de Polynésie française (CCISM) :
  - **Monsieur Diego LAO**, trésorier
  - **Monsieur Julien TORREGROSSA**, président de la commission « fiscalité – protection sociale »

- ✚ Au titre de la Caisse de prévoyance sociale (CPS) :
  - **Madame Romina MA**, directrice
  - **Madame Aline SUE**, directrice du pôle financement et emploi
  - **Monsieur Vincent DUPONT**, directeur adjoint
  - **Monsieur Jean-Jacques PERRY**, chef du service contrôle
  
- ✚ Au titre du Centre de formation professionnelle pour adultes (CFPA) :
  - **Monsieur Jean-Michel BLANCHEMANCHE**, directeur général
  - **Monsieur François LORET**, directeur général adjoint
  
- ✚ Au titre de la Société « Foodease » :
  - **Monsieur Cédric CHAN**, co-fondateur et gérant
  - **Monsieur Pierre-Hugo WADEL**, co-fondateur et gérant
  
- ✚ Au titre de l'Ordre des experts-comptables de Polynésie française (OECFPF) :
  - **Monsieur Frédéric DELSOL**, administrateur
  - **Monsieur Teiva WONG**, administrateur
  
- ✚ Au titre du Mouvement des entreprises de France en Polynésie française (MEDEF) :
  - **Monsieur Thierry MOSSER**, vice-président
  
- ✚ Au titre de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) :
  - **Monsieur Christophe PLEE**, président
  - **Monsieur Richard BERNAIX**, membre du bureau
  
- ✚ Au titre de la Confédération O oe to oe Rima :
  - **Monsieur Yannick LOWGREEN**, représentant
  
- ✚ Au titre de A Tia i Mua :
  - **Madame Avaiki TEUIAU**, secrétaire générale
  - **Monsieur Julien UHRIG**, représentant
  
- ✚ Au titre de Otahi :
  - **Madame Lucie TIFFENAT**, secrétaire générale
  
- ✚ Au titre de la Confédération des syndicats des travailleurs de Polynésie – Force ouvrière (CSTP-FO) :
  - **Monsieur Patrick GALENON**, secrétaire général
  - **Monsieur Vatea CHAVEZ**, trésorier général
  
- ✚ Au titre de la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie (CSIP) :
  - **Monsieur Marcel TUIHANI**, représentant
  
- ✚ Au titre de l'association ADIE :
  - **Madame Alice HENON**, responsable administrative
  
- ✚ Au titre de l'association « Initiative Polynésie française » :
  - **Monsieur Teiva WONG**, président
  
- ✚ Au titre des personnalités qualifiées :
  - **Monsieur Florent VENAYRE**, professeur des universités en sciences économiques