cesec

'Āpo'ora'a Matutu Ti'a Rau e Mata U'i Nō Pōrīnetia Farāni

Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel de la Polynésie française

- A V I S -

sur le projet de loi du pays portant modification du livre V de la partie V du code du travail relative à la protection de l'emploi local

SAISINE DU PRÉSIDENT DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Rapporteures :

Mesdames Raymonde RAOULX et Voltina ROOMATAAROA-DAUPHIN

Adopté en commission le **13 novembre 2026**
et en assemblée plénière le **17 novembre 2026**

111/2026

S A I S I N E

POLYNÉSIE FRANÇAISE

Le Président

N° 8200 /PR
(EMP26202954LP-1)

Papeete, le 02 NOV 2026

à

Madame la présidente du Conseil économique, social, environnemental et culturel

Objet : Consultation sur le projet de loi du pays portant modification du livre V de la partie V du code du travail relatif à la promotion et protection de l'emploi local

P. J. : 1 projet de loi du pays

Madame la présidente,

J'ai l'honneur de solliciter l'avis du Conseil économique, social, environnemental et culturel sur le projet de loi du pays portant modification du livre V de la partie V du code du travail relatif à la promotion et protection de l'emploi local , conformément à l'article 151 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004.

Je vous saurai gré de me faire part de votre avis dans le délai de quinze jours selon la procédure d'urgence prévue à l'article 151-II alinéa 3 de la loi statutaire.

Je vous prie d'agréer, Madame la présidente, l'expression de ma considération distinguée.

Pour le Président absent
La Vice-présidente

Moetai BROTHERSON

Minarii Chantal GALENON TAUPUA

CESEC
COURRIER ARRIVÉ
N° 1105 - 2 NOV. 2026
Observations :

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le dispositif de protection de l'emploi local, institué par la loi du pays n° 2019-30 du 5 novembre 2019, constitue l'un des instruments essentiels de la politique de l'emploi de la Polynésie française.

Il vise à favoriser l'accès aux emplois salariés du secteur privé des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence en Polynésie française, dans le respect des conditions fixées par la loi organique statutaire.

Après plusieurs années de mise en œuvre, les bilans successifs du dispositif permettent désormais d'en mesurer les effets mais également d'en identifier les limites.

Le mécanisme actuel repose sur une logique essentiellement curative : une activité professionnelle devient susceptible d'être protégée lorsque les données de recrutement font apparaître un recours significatif à des salariés récemment installés en Polynésie française. La protection intervient ainsi après que le recours à une main-d'œuvre extérieure au vivier local a été constaté.

Cette logique conduit paradoxalement à concentrer la protection sur certaines activités connaissant déjà des difficultés de recrutement. Le quatrième bilan annuel présenté à la commission consultative tripartite de l'emploi local (CTEL) le 22 juin 2026 fait ainsi apparaître que les activités protégées représentent environ 13 % des offres enregistrées auprès du service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI). Les offres protégées sont par ailleurs fortement concentrées sur quelques secteurs, notamment l'hôtellerie, la restauration et le tourisme.

Dans le même temps, le taux d'attestations de carence atteint 69 % pour les activités relevant des niveaux de protection 3 et 4. La part des carences résultant d'une absence totale de candidature est, en outre, passée de 60 % en 2024 à 71 % en 2025. Ces données traduisent, pour certaines activités, l'insuffisance du vivier de candidats répondant aux conditions de résidence exigées et interrogent l'efficacité d'une protection appliquée à des métiers pour lesquels les compétences disponibles localement ne permettent pas de satisfaire les besoins des employeurs.

D'autres limites ont été identifiées : des procédures de recrutement perçues comme complexes, une justification de la durée de résidence reposant sur une déclaration sur l'honneur difficilement vérifiable, des moyens de contrôles insuffisamment dissuasifs et une articulation encore trop limitée entre la protection de l'emploi local et la politique de développement des compétences.

Le présent projet de loi du pays propose en conséquence de faire évoluer en profondeur la logique du dispositif.

Il s'agit désormais de protéger prioritairement les activités professionnelles pour lesquelles les données objectives de recrutement démontrent l'existence d'un vivier local suffisamment établi pour répondre aux besoins des employeurs. À l'inverse, lorsque le recours à des personnes récemment installées en Polynésie française demeure structurellement important, l'enjeu est d'identifier les causes de ces tensions et d'y apporter prioritairement des réponses en matière de formation et de développement des compétences.

Cette orientation s'inscrit dans le cadre fixé par l'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004, qui permet à la Polynésie française de prendre des mesures favorisant l'accès aux emplois salariés du secteur privé des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence sur son territoire, ou d'une durée suffisante de mariage, de concubinage ou de pacte civil de solidarité avec ces dernières. Ces mesures doivent être appliquées à égalité de mérites et justifiées, pour chaque type d'activité professionnelle et chaque secteur d'activité, par des critères objectifs en relation directe avec les nécessités du soutien ou de la promotion de l'emploi local. Dérogeant au principe constitutionnel d'égalité, elles ne peuvent intervenir que dans la mesure strictement nécessaire à la mise en œuvre du statut d'autonomie (Conseil d'État, 23 octobre 2019, n° 433595). Une durée unique

de résidence applicable sans distinction d'activité a ainsi été jugée dépourvue de fondement, ces nécessités ne pouvant résulter de la seule situation globale de l'emploi sur le territoire (Conseil d'État, 25 novembre 2009, n° 329047). Une protection générale et indifférenciée de l'ensemble des emplois salariés du secteur privé est donc juridiquement exclue.

Le projet satisfait à chacune de ces conditions. La mesure institue une priorité d'embauche à conditions de qualification et d'expérience professionnelles égales et n'impose jamais le recrutement d'un candidat moins qualifié : lorsqu'aucun candidat résident ne correspond au poste, le recrutement demeure possible au vu d'une attestation de carence, à défaut de proposition dans le délai d'un mois ou en cas d'urgence. Elle n'est pas générale mais s'applique activité par activité, chaque activité étant définie au croisement d'un secteur et d'un métier, et la durée de résidence exigée est fixée pour chacune au vu de la structure observée de ses recrutements. Elle repose sur un critère objectif, issu de données administratives exhaustives mesurées sur deux années consécutives, qui est le même indicateur que celui du dispositif en vigueur. Enfin, une proportion d'au plus 10 % d'embauches de personnes récemment installées établit que la main-d'œuvre résidente répond déjà à la demande des employeurs dans l'activité : la protection garantit aux résidents le maintien de leur accès prioritaire à ces emplois, tandis que, lorsque le vivier local fait défaut, la loi du pays ne protège pas et mobilise la formation professionnelle.

À cette fin, le principe d'inscription au tableau des activités professionnelles protégées (TAPP) est inversé. Une activité est inscrite au tableau lorsque la proportion de salariés embauchés dont le numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale a été attribué depuis moins de trois ans demeure inférieure ou égale à 10 % pendant deux années consécutives. Elle en est retirée de plein droit lorsque cette proportion excède ce seuil pendant deux années consécutives ; pour l'appréciation de ce seuil, les recrutements réalisés dans le cadre d'une levée partielle de protection ne sont pas pris en compte.

Les trois niveaux de protection sont maintenus et correspondent à des durées de résidence de trois, cinq ou dix ans. Leur attribution reposera sur la structure effectivement observée des recrutements afin d'adapter le niveau de protection à la réalité du marché du travail.

Cette nouvelle approche conduit à élargir significativement le champ potentiel de la protection de l'emploi local. Les simulations réalisées à partir des données de la Caisse de prévoyance sociale montrent que, sur les 6 122 activités professionnelles observées, près de 4 855 rempliraient les nouveaux critères d'inscription, contre 128 activités protégées dans le dispositif actuel, et que le nombre de recrutements annuels couverts par une mesure de protection passerait de 3 907 à environ 49 046. Ces résultats demeurent toutefois des simulations, la composition effective du TAPP devant résulter de l'application des critères prévus par la loi du pays aux données disponibles et de la consultation de la CTEL. Ils sont développés dans l'étude d'impact accompagnant le projet.

Ce changement d'échelle ne traduit pas une atteinte accrue à l'égalité d'accès à l'emploi. Les deux dispositifs reposent sur le même instrument, la mesure activité par activité de la part des embauches de personnes récemment installées, et poursuivent le même objectif ; l'inversion en modifie le champ d'application pour le concentrer là où l'atteinte portée à l'égalité est la plus faible. Le dispositif actuel protège les activités où le recours à une main-d'œuvre extérieure est le plus fort, le plus souvent sans bénéfice pour les résidents ; le projet protège au contraire celles où au moins neuf embauches sur dix bénéficient déjà à des personnes remplissant la condition de résidence, la restriction y étant, par construction, résiduelle. Les simulations le confirment : dans les activités protégées, le nombre annuel d'embauches de personnes immatriculées depuis moins de trois ans diminuerait de 660 à 444, et celui des personnes immatriculées depuis moins de dix ans de 809 à 713.

La mesure est en outre strictement encadrée : la durée de résidence exigée est graduée selon la part des résidents de longue durée dans les recrutements de l'activité, sans pouvoir excéder dix ans ; le retrait du tableau intervient de plein droit dès que le seuil de 10 % est dépassé pendant deux années consécutives ; une levée partielle, dont la loi du pays fixe les critères, est ouverte aux activités en tension dépourvues de filière locale de formation ; enfin, les dérogations individuelles du droit en

vigueur (attestation de carence, absence de proposition dans le délai d'un mois, urgence) sont maintenues.

Ce choix rejoint celui de la Nouvelle-Calédonie, où la priorité d'emploi local s'applique à l'ensemble des activités professionnelles, la durée de résidence exigée étant modulée pour chacune par un tableau des activités professionnelles (article 24 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 ; loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local). L'inversion proposée constitue ainsi la voie permettant d'étendre le plus largement possible le champ de la protection tout en conservant le fondement objectif qu'exige la loi organique.

La réforme prévoit également un mécanisme de levée partielle et temporaire de la protection pour certaines activités à protection intermédiaire ou minimale confrontées à des tensions persistantes de recrutement. Cette possibilité sera strictement encadrée et subordonnée à la réunion de trois conditions cumulatives : une tension avérée sur deux années consécutives, l'absence en Polynésie française de filière de formation conduisant aux métiers concernés et un volume d'embauches significatif. La loi du pays fixe elle-même les seuils de tension et de volume, l'indicateur de tension et la part de l'activité dans les embauches devant chacun être supérieurs à ceux d'au moins 75 % des autres activités protégées sur la même période ; l'arrêté d'application se limite aux modalités de calcul de ces indicateurs. Prononcée par arrêté en conseil des ministres sur avis motivé de la CTEL, cette levée sera limitée à une durée de deux ans renouvelable une fois, assortie d'engagements de développement d'une filière locale, et ne remettra pas en cause, à conditions égales, la priorité accordée aux candidats bénéficiant de la protection. Pendant la levée, une personne ne remplissant pas la condition de résidence ne peut être recrutée que si l'offre a été notifiée au SEFI dans les conditions de droit commun et n'a pu être pourvue par une personne remplissant cette condition.

Cette évolution s'accompagne d'une articulation renforcée entre politique de l'emploi local et politique de formation professionnelle. Tous les trois ans, la Polynésie française arrête une politique de formation ciblée notamment sur les activités non protégées en raison de l'insuffisance du vivier local ainsi que sur celles ayant bénéficié d'une levée partielle de protection. La protection de l'emploi local et le développement des compétences deviennent ainsi deux instruments complémentaires d'une même politique : protéger les compétences disponibles sur le territoire et développer celles qui lui font encore défaut.

Le projet renforce parallèlement la sécurité juridique du dispositif. La date d'attribution du numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale devient un élément objectif permettant de présumer la durée de résidence du candidat ; elle peut être complétée par une attestation délivrée par cet organisme. Cette présomption demeure simple et pourra être renversée par tout moyen, afin de permettre la prise en compte de la situation réelle de la personne et des règles particulières prévues par le code du travail. Les données communiquées sont limitées à celles nécessaires à l'appréciation de la durée de résidence et ne peuvent être utilisées à d'autres fins ; leur traitement est défini par un arrêté pris après accomplissement des formalités relatives à la protection des données à caractère personnel. Les résultats de la statistique sont présentés à la CTEL sous une forme agrégée par activité, ne permettant pas la réidentification des personnes concernées.

Le dispositif de contrôle est également renforcé. Les agents assermentés de la direction du travail vérifieront, dans le cadre de leurs inspections de droit commun, le respect des conditions de résidence et des procédures de recrutement ainsi que la concordance des informations déclarées. Un régime gradué d'amendes administratives est instauré afin de rendre les sanctions proportionnées à la nature et à la gravité des manquements, à la taille de l'entreprise, au comportement de l'employeur et, le cas échéant, à leur réitération.

Le tableau des activités professionnelles protégées continuera d'être arrêté annuellement en conseil des ministres après avis de la CTEL et pourra être adapté en cours d'année dans les mêmes conditions. La place du dialogue social demeure ainsi au cœur du dispositif.

Enfin, des dispositions transitoires garantissent la continuité de la protection entre le régime actuel et le nouveau dispositif. Un rapport d'évaluation sera transmis à l'Assemblée de la Polynésie

française dans un délai de trois ans afin de mesurer les effets de la réforme et, le cas échéant, d'en proposer les adaptations nécessaires, notamment sur l'opportunité de réviser les seuils.

Par cette réforme, la Polynésie française entend ainsi disposer d'un dispositif de protection de l'emploi local plus objectif, plus lisible et plus efficace, conciliant trois exigences : assurer une priorité effective aux personnes durablement établies en Polynésie française lorsque les compétences sont disponibles localement, permettre aux entreprises de répondre à leurs besoins de recrutement lorsque le vivier local est insuffisant et orienter durablement les politiques de formation vers les compétences dont le Pays a besoin.

Tel est l'objet du présent projet de loi du pays.

TEXTE ADOPTÉ N°

ASSEMBLÉE DE POLYNÉSIE FRANCAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FEVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE][EXTRAORDINAIRE]

"[ex.3 juin 2024]"

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : [NOR suivi de LP])

portant modification du livre V de la partie V du code du travail relative à la protection de l'emploi local

(Texte phase préparatoire)

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

Travaux préparatoires :

- Avis n°[NUMERO]/CESEC du "[ex.3 juin 2024]" du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
- Arrêté n°[NUMERO]/CM du "[ex.3 juin 2024]" soumettant un projet de loi du Pays à l'Assemblée de la Polynésie française ;
- Rapport n° [NUMERO] du "[ex.3 juin 2024]" de [ex.. "Monsieur Prénom NOM"], rapporteur du projet de loi du Pays ;
- Adoption en date du "[ex.3 juin 2024]" ; texte adopté n°[NUMERO] du "[ex.3 juin 2024]"
- Décision n°[NUMERO]/CE du "[ex.3 juin 2024]" du conseil d'Etat ;
- Publication pour information au JOPF n° [NUMERO] spécial du "[ex.3 juin 2024]" .

Article LP 1. - L'article Lp. 5511-4 du code du travail est ainsi modifié :

I. – Au premier alinéa, les mots « soumises à ces mesures » sont remplacés par les mots « inscrites au tableau des activités professionnelles protégées » ;

II. – Au second alinéa, les mots « considérées dans un secteur d'activité déterminé en fonction de la nécessité de protection spécifique à ce secteur. » sont remplacés par les mots « pour lesquelles les données statistiques établies en application de l'article Lp. 5521-1 attestent d'un recours structurel à des salariés résidents, dans les conditions définies à l'article Lp. 5531-1. » ;

III. – Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les activités professionnelles pour lesquelles les recrutements témoignent d'un recours structurel à des salariés dont le numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale a été attribué depuis moins de 3 ans ne sont pas inscrites au tableau des activités professionnelles protégées et ne font pas l'objet des mesures prévues au titre III du présent livre. ».

Article LP 2. - L'article Lp. 5512-4 est ainsi rédigé :

« La date d'attribution, au candidat à l'embauche, de son numéro d'immatriculation (DN) à la Caisse de prévoyance sociale, fait présumer, sauf preuve contraire, une durée de résidence exigée à l'article Lp. 5512-1, depuis cette date.

Cette présomption est simple et peut être renversée par tout moyen, notamment pour établir une durée de résidence continue antérieure à cette date, pour faire valoir les périodes mentionnées à l'article Lp. 5512-2 ou pour se prévaloir de l'article Lp. 5512-3.

Le présent article s'applique sans préjudice de l'article Lp. 5521-3. ».

Article LP 3. - Après l'article Lp. 5512-4 du code du travail, il est inséré un article Lp. 5512-5 ainsi rédigé :

« Article Lp. 5512-5

Pour la vérification de la condition de résidence prévue à l'article Lp. 5512-1, la Caisse de prévoyance sociale délivre ou met à disposition, à la demande du candidat à l'embauche concerné, une attestation mentionnant la date d'attribution de son numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale, le cas échéant complétée des éléments mentionnés aux articles Lp. 5512-2 et Lp. 5512-3.

Le candidat à l'embauche fournit cette attestation à l'employeur, qui s'assure, au vu de celle-ci, que le candidat satisfait à la condition de résidence prévue à l'article Lp. 5512-1.

Les données ainsi communiquées ne peuvent être utilisées qu'aux fins prévues au premier alinéa.

Un arrêté pris en conseil des ministres, après accomplissement des formalités prévues par la réglementation applicable en matière de protection des données à caractère personnel, détermine la nature des données transmises, les modalités de leur traitement et de leur conservation ainsi que les conditions d'information des personnes. ».

Article LP 4. - L'article Lp. 5521-1 est ainsi rédigé :

« Article Lp. 5521-1

Afin de disposer d'un constat objectif par activité professionnelle de la composition de la main-d'œuvre recrutée, le service en charge de l'emploi établit chaque semestre une statistique corrélant, de façon anonyme, les données des déclarations nominatives préalables à l'embauche prévues à l'article Lp. 1211-8, avec la date d'immatriculation par la Caisse de prévoyance sociale, à quelque titre que ce soit, du numéro d'immatriculation du salarié embauché.

Cette statistique est établie par activité professionnelle, définie au croisement d'un secteur d'activité selon la nomenclature d'activités française (NAF) et d'un métier selon les fiches du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME).

Elle permet de déterminer, pour chaque activité professionnelle, si les conditions d'inscription au tableau des activités professionnelles protégées prévues à l'article Lp. 5531-1 sont remplies.

Elle est complétée, par l'indicateur de tension défini à l'article Lp. 5521-4.

La date d'attribution du numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale, transmise au service en charge de l'emploi, n'est utilisée au titre du présent article qu'à des fins statistiques pour la détermination des activités professionnelles susceptibles de protection. Elle ne préjuge pas de la situation individuelle des salariés, appréciée dans les conditions prévues aux articles Lp. 5512-1 à Lp. 5512-5. ».

Article LP 5. - À l'article Lp. 5521-3 dudit, les mots « Lp. 5512-3 » sont remplacés par les mots « Lp. 5512-5 ».

Article LP 6. - Il est inséré un nouvel article Lp. 5521-4 ainsi rédigé :

« Article Lp. 5521-4

Le service en charge de l'emploi calcule, pour chaque activité professionnelle telle que définie à l'article Lp. 5521-1, un indicateur de tension.

Les modalités de calcul de cet indicateur sont déterminées par arrêté pris en conseil des ministres, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local.

L'indicateur de tension est publié annuellement. Il est utilisé exclusivement pour identifier, parmi les activités professionnelles inscrites au tableau des activités professionnelles protégées, celles susceptibles de faire l'objet d'une levée partielle de protection en application de l'article Lp. 5531-4.

Cet indicateur permet notamment de constater les difficultés d'accès des résidents à l'emploi. ».

Article LP 7. - L'article Lp. 5531-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« La durée de résidence en Polynésie française conditionne l'accès aux activités professionnelles inscrites au tableau des activités professionnelles protégées, selon trois niveaux de protection croissants.

Une activité professionnelle est inscrite au tableau des activités professionnelles protégées lorsque la proportion de salariés embauchés dont le numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale a été attribué depuis moins de 3 ans est inférieure ou égale à 10 % pendant deux années consécutives.

Au sein de ces activités, trois niveaux de protection sont définis en fonction de la durée de résidence requise, celle-ci ne pouvant excéder 10 ans, et appréciée au regard de l'ancienneté des numéros d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale (C.P.S) des salariés embauchés :

1° Protection renforcée : durée de résidence de 10 ans, correspondant au niveau maximal de protection prévu par le présent article, applicable lorsque au moins 90 % des salariés embauchés justifient d'un numéro d'immatriculation à la C.P.S attribué depuis au moins 10 ans ;

2° Protection intermédiaire : durée de résidence de 5 ans, applicable lorsque au moins 90 % des salariés embauchés justifient d'un numéro d'immatriculation à la C.P.S attribué depuis au moins 5 ans, sans atteindre le seuil de la protection renforcée ;

3° Protection minimale : durée de résidence de 3 ans, applicable dès lors que la condition d'inscription au tableau est remplie sans atteindre le seuil de la protection intermédiaire.

Une activité professionnelle est retirée du tableau des activités professionnelles protégées lorsque la proportion de salariés embauchés dont le numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale a été attribué depuis moins de 3 ans dépasse 10 % pendant deux années consécutives. ».

Article LP 8. - L'article Lp. 5531-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Un arrêté en conseil des ministres détermine pour chaque année civile, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local, la liste des activités professionnelles inscrites au tableau des activités professionnelles protégées (TAPP) et le niveau de protection applicable à chacune.

Pour chaque activité professionnelle inscrite, l'arrêté précise le niveau de protection, le taux observé d'embauches de résidents constaté lors de la période précédente sur la base de la statistique semestrielle, et, le cas échéant, la mention d'un indicateur de tension.

Des arrêtés modificatifs peuvent intervenir en cours d'année civile, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local.

Le refus du conseil des ministres de retenir l'ensemble des propositions de la commission consultative tripartite de l'emploi local doit être motivé.

Le TAPP est rendu public et accessible par le service en charge de l'emploi. ».

Article LP 9. - L'article Lp. 5531-3 est ainsi modifié :

« I. - Pour formuler son avis sur les inscriptions et retraits du tableau des activités professionnelles protégées, la commission consultative tripartite de l'emploi local se prononce au vu des statistiques établies en application de l'article Lp. 5521-1 et de l'indicateur de tension prévu à l'article Lp. 5521-4, sur :

1° Le respect des critères d'inscription définis à l'article Lp. 5531-1 ;

2° Le niveau de protection à appliquer ;

3° La délimitation de chaque activité professionnelle, définie au croisement du secteur d'activité et du métier selon le répertoire opérationnel des métiers et des emplois.

II. - Pour formuler son avis sur l'opportunité d'une levée partielle de protection au sens de l'article Lp. 5531-4, la commission se prononce, au vu de l'indicateur de tension prévu à l'article Lp. 5521-4, sur :

1° L'absence, en Polynésie française, de filière de formation initiale ou de formation professionnelle continue conduisant aux métiers relevant de l'activité concernée, pour les activités pouvant faire l'objet d'une levée partielle de protection ;

2° L'opportunité d'une levée partielle de protection au sens de l'article Lp. 5531-4. ».

Article LP 10. - Après l'article Lp. 5531-3 il est insérés les dispositions suivantes :

« Article Lp. 5531-4

Pour une activité professionnelle inscrite au tableau des activités professionnelles protégées, une levée partielle de la mesure de protection peut être examinée par la commission consultative tripartite de l'emploi local lorsque sont réunis cumulativement :

1° L'indicateur de tension prévu à l'article Lp. 5521-4 démontre que les offres d'emploi relatives à cette activité ne mobilisent pas un nombre suffisant de candidats, pendant au moins deux années consécutives ;

2° L'absence, en Polynésie française, de filière de formation initiale ou de formation professionnelle continue conduisant aux métiers relevant de l'activité concernée, pour les activités pouvant faire l'objet d'une levée partielle de protection ;

3° Le volume d'embauches dans l'activité professionnelle sur deux années consécutives est suffisant.

La tension est avérée, au sens du 1°, lorsque l'indicateur de tension de l'activité est supérieur à celui d'au moins 75 % des autres activités professionnelles inscrites au tableau des activités professionnelles protégées sur la même période. Le volume d'embauches est suffisant, au sens du 3°, lorsque la part de l'activité dans le total des embauches déclarées est supérieure à celle d'au moins 75 % des autres activités professionnelles inscrites au tableau sur la même période. Un arrêté pris en conseil des ministres, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local, précise les modalités de calcul de ces indicateurs et la période de référence.

Article Lp. 5531-5

La levée partielle de protection est prononcée par arrêté pris en conseil des ministres, sur avis motivé de la commission consultative tripartite de l'emploi local, pour une durée qui ne peut excéder deux

ans, renouvelable une fois après un nouvel examen des conditions prévues à l'article Lp. 5531-4. Cet arrêté désigne l'activité professionnelle concernée et précise les engagements pris en matière de développement d'une filière de formation qualifiante locale.

Pendant la durée de la levée partielle, l'employeur peut recruter une personne ne remplissant pas la condition de résidence lorsque l'offre, notifiée au service en charge de l'emploi dans les conditions prévues à l'article Lp. 5532-2, n'a pu être pourvue par une personne remplissant cette condition. La priorité à conditions de qualification et d'expérience professionnelles égales demeure applicable.

Lorsqu'une filière de formation qualifiante est créée sur le territoire, la levée partielle est réexaminée à l'échéance de l'arrêté.

Article Lp. 5531-6

Les recrutements de personnes ne remplissant pas la condition de résidence réalisés pendant la durée d'une levée partielle de protection font l'objet d'un traitement statistique distinct. Ils ne sont pas pris en compte pour le calcul de la proportion mentionnée au dernier alinéa de l'article Lp. 5531-1.

Article Lp. 5531-7

La Polynésie française arrête, tous les trois ans, une politique de formation professionnelle ciblée sur les activités professionnelles qui ne remplissent pas les conditions d'inscription au tableau des activités professionnelles protégées et sur celles ayant fait l'objet d'une levée partielle de protection en application de l'article Lp. 5531-5.

Cette politique est définie par arrêté en conseil des ministres, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local. Elle peut faire l'objet d'un financement spécifique dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle prévus par la partie VI du présent code. ».

Article LP 11. - L'article Lp. 5532-1 est ainsi rédigé :

« Lorsqu'un employeur procède à une embauche dans une activité professionnelle inscrite au tableau des activités professionnelles protégées, il vérifie que la personne embauchée remplit la condition de durée de résidence correspondant au niveau de protection défini par arrêté pris en conseil des ministres.

La durée de résidence est appréciée à la date de début du contrat de travail. ».

Article LP 12. - L'article Lp. 5532-2 est ainsi modifié :

I. – Au deuxième alinéa, les mots « non bénéficiaire » sont remplacés par les mots « sur une activité bénéficiant » ;

II. – Au troisième alinéa, les mots « d'un bénéficiaire de la protection de l'emploi local » sont remplacés par les mots « d'une personne remplissant les conditions de l'article Lp. 5512-1 » ;

III. – Il est inséré *in fine* les alinéas suivants :

« Les obligations du présent article s'apprécient au niveau de l'établissement en cas d'existence d'établissements distincts au sein d'une même entreprise, au sens des articles Lp. 2421-2 à Lp. 2421-5.

Lorsque l'employeur exploite plusieurs établissements, chaque établissement satisfait de manière autonome aux obligations découlant des mesures de protection applicables aux activités professionnelles qui y sont exercées. ».

Article LP 13. - À l'intitulé du chapitre III du titre III du livre V de la partie V du code du travail, le mot « Amendes » est remplacé par le mot « Sanctions ».

Article LP 14. - L'article Lp. 5533-1 est ainsi modifié :

« Les inspecteurs et contrôleurs du travail mentionnés à l'article Lp. 8111-1 sont chargés du contrôle de l'application du présent titre. Ils exercent à cette fin les pouvoirs qui leur sont reconnus par le livre Ier de la partie VIII du présent code. ».

Article LP 15. - Après l'article Lp. 5533-1, il est inséré les dispositions suivantes :

« Article Lp. 5533-2

Est passible d'une amende administrative l'employeur qui, dans une activité professionnelle inscrite au tableau des activités professionnelles protégées :

1° Ne procède pas à la vérification prévue à l'article Lp. 5532-1 ;
2° Recrute une personne ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de la mesure de protection applicable à l'activité professionnelle concernée sans que soit caractérisée l'une des situations prévues aux 1°, 2° ou 3° de l'article Lp. 5532-2 ;
3° Méconnait, lors d'un recrutement effectué dans les conditions prévues au 3° de l'article Lp. 5532-2, l'obligation de conclure un contrat à durée déterminée prévue au même article ;
4° Méconnait l'obligation de notification de l'emploi vacant au service en charge de l'emploi prévue au premier alinéa de l'article Lp. 5532-2 ;
5° Ne tient pas à disposition des agents de contrôle les pièces justifiant du respect des obligations prévues aux articles Lp. 5532-1 à Lp. 5532-3.

Article Lp. 5533-3

I. - L'amende administrative est mise en œuvre dans les conditions prévues aux articles Lp. 8135-1 à Lp. 8135-6.

Son montant maximal est fixé à :

1° 150 000 F CFP (cent-cinquante-mille francs CFP) par emploi concerné, lorsque le manquement relève des 1°, 4° ou 5° de l'article Lp. 5533-2 ;
2° 300 000 F CFP (trois-cent-mille francs CFP) par salarié concerné, lorsque le manquement relève des 2° ou 3° de l'article Lp. 5533-2.

Lorsque, à l'occasion d'un même contrôle, plusieurs manquements distincts mentionnés à l'article Lp. 5533-2 sont constatés, les amendes correspondant à chacun de ces manquements sont cumulables.

II. - Le montant total de l'amende ne peut excéder, pour un même établissement et à l'occasion d'un même contrôle :

1° 1 500 000 F CFP (un-million-cinq-cent-mille francs CFP) pour les manquements mentionnés au 1° du I ;
2° 3 000 000 F CFP (trois-millions de francs CFP) pour les manquements mentionnés au 2° du I.

Lorsque des manquements des deux catégories sont constatés à l'occasion d'un même contrôle, le plafond applicable est de 3 000 000 F CFP (trois-millions de francs CFP).

Article Lp. 5533-4

Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative tient compte :

1° De l'effectif salarié de l'entreprise ;
2° De la gravité du manquement ;
3° Du caractère répété du manquement à chaque contrôle ;
4° Du comportement de l'auteur, notamment de sa bonne foi ;
5° Des diligences accomplies par l'employeur pour régulariser la situation dans les délais qui lui sont impartis en application de l'article Lp. 8135-2.

Article Lp. 5533-5

Lorsqu'un nouveau manquement relevant du même cas énuméré à l'article Lp. 5533-2 est constaté à l'encontre du même employeur dans un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle la décision de sanction est devenue définitive, le montant maximal de l'amende encourue est porté au double, sans pouvoir excéder :

1° 3 000 000 F CFP (trois-millions de francs CFP) pour les manquements mentionnés au 1° de l'article Lp. 5533-3 ;
2° 6 000 000 F CFP (six-millions de francs CFP) pour les manquements mentionnés au 2° de l'article Lp. 5533-3.

Article Lp. 5533-6

Les amendes administratives prononcées en application du présent chapitre ne peuvent faire l'objet d'aucune remise gracieuse. »

Article LP 16. - Un rapport d'évaluation est transmis à l'Assemblée de la Polynésie française dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi du pays. Il est au préalable soumis à la commission consultative tripartite de l'emploi local.

Ce rapport comporte notamment les effets de l'inversion sur la composition des TAPP et les recrutements, la pertinence des critères complémentaires et l'opportunité de révision des seuils.

Article LP 17. - I. - Le premier TAPP établi selon les nouvelles règles est celui de l'année civile suivant l'entrée en vigueur.

II. - Les mesures de protection en cours restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau TAPP ou au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur.

III. - L'Observatoire de l'emploi dispose de 12 mois pour sa mise en place.

IV. – Les arrêtés d'application de la présente loi du pays sont pris dans un délai de six mois à compter de son entrée en vigueur après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le "[ex.3 juin 2024]"

Le Président

Signé :

LP PPEL

Légende :

Rédaction actuelle	Inchangé	Proposition de modification	*Partie arrêté*

Article	REDACTION ACTUELLE		PROPOSITION DE MODIFICATION
	Titre I — Objet et définitions (Livre V, Chapitre I)		**Titre I — Objet et définitions (Livre V, Chapitre I)**
	Chapitre I : OBJET		**Chapitre I : OBJET**
Article Lp. 5511-1	En application de l'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004, 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.	**Article Lp. 5511-1**	En application de l'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004, 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.
Article Lp. 5511-2	Les dispositions du présent livre ne peuvent porter atteinte aux droits individuels et collectifs dont bénéficient, à la date de leur publication, les personnes physiques ou morales autres que celles mentionnées à l'article Lp. 5511-1 et qui exerçaient leur activité dans des conditions conformes aux lois et règlements en vigueur à cette date.	**Article Lp. 5511-2**	Les dispositions du présent livre ne peuvent porter atteinte aux droits individuels et collectifs dont bénéficient, à la date de leur publication, les personnes physiques ou morales autres que celles mentionnées à l'article Lp. 5511-1 et qui exerçaient leur activité dans des conditions conformes aux lois et règlements en vigueur à cette date.
Article Lp. 5511-3	Les dispositions du présent livre s'appliquent sans préjudice de celles du titre II du livre III de la présente partie relatives aux travailleurs étrangers.	**Article Lp. 5511-3**	Les dispositions du présent livre s'appliquent sans préjudice de celles du titre II du livre III de la présente partie relatives aux travailleurs étrangers.
Article Lp. 5511-4	Les mesures de protection de l'emploi local définies au titre III du présent livre instituent, dans les activités professionnelles soumises à ces mesures, une priorité d'embauche, à conditions de qualification et d'expérience professionnelles égales, au bénéfice des personnes justifiant des durées de résidence définies au chapitre II du présent titre. Ces mesures de protection s'appliquent à des activités professionnelles considérées dans un secteur d'activité déterminé en fonction de la nécessité de protection spécifique à ce secteur.	**Article Lp. 5511-4**	Les mesures de protection de l'emploi local définies au titre III du présent livre instituent, dans les activités professionnelles ~~soumises à ces mesures~~ **inscrites au tableau des activités professionnelles protégées**, une priorité d'embauche, à conditions de qualification et d'expérience professionnelles égales, au bénéfice des personnes justifiant des durées de résidence définies au chapitre II du présent titre. Ces mesures de protection s'appliquent aux activités professionnelles ~~considérées dans un secteur d'activité déterminé en fonction de la nécessité de protection spécifique à ce secteur~~ **pour lesquelles les données statistiques établies en application de l'article Lp. 5521-1 attestent d'un recours structurel à des salariés résidents, dans les conditions définies à l'article Lp. 5531-1.** **Les activités professionnelles pour lesquelles les recrutements témoignent d'un recours structurel à des salariés dont le numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale a été attribué depuis moins de 3 ans ne sont pas inscrites au tableau des activités professionnelles protégées et ne font pas l'objet des mesures prévues au titre III du présent livre.**

Article Lp. 5511-5	La qualification professionnelle visée à l'article Lp. 5511-4 est sanctionnée par : 1. Soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Registre National de la Certification Professionnelle (RNCP), 2. Soit un titre délivré par la Polynésie française, 3. Soit une formation qualifiante sanctionnée par un certificat de qualification en application de l'article Lp. 6344-6, ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) délivré par une branche professionnelle, 4. Soit toute habilitation sanctionnant une maîtrise professionnelle, 5. Soit tout titre ou diplôme étranger ayant fait l'objet d'une reconnaissance par rapport à la nomenclature française des niveaux de formation et au cadre européen des certifications (CEC).	**Article Lp. 5511-5**	La qualification professionnelle visée à l'article Lp. 5511-4 est sanctionnée par : 1. Soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Registre National de la Certification Professionnelle (RNCP), 2. Soit un titre délivré par la Polynésie française, 3. Soit une formation qualifiante sanctionnée par un certificat de qualification en application de l'article Lp. 6344-6, ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) délivré par une branche professionnelle, 4. Soit toute habilitation sanctionnant une maîtrise professionnelle, 5. Soit tout titre ou diplôme étranger ayant fait l'objet d'une reconnaissance par rapport à la nomenclature française des niveaux de formation et au cadre européen des certifications (CEC).
Article Lp. 5511-6	L'expérience professionnelle, visée à l'article Lp. 5511-4, s'acquiert dans le cadre d'activités professionnelles salariées ou non salariées. Lorsqu'il s'agit d'activités réalisées en formation initiale ou continue, peuvent être prises en compte les périodes de formation en milieu professionnel, les périodes de formation pratique liées aux contrats d'apprentissage et aux dispositifs d'aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle prévus aux livres II et III de la présente partie. L'expérience professionnelle s'apprécie en fonction de la durée, des métiers et emplois tels que définis par le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) et de la classification de l'emploi occupé défini par la convention collective éventuellement applicable.	**Article Lp. 5511-6**	L'expérience professionnelle, visée à l'article Lp. 5511-4, s'acquiert dans le cadre d'activités professionnelles salariées ou non salariées. Lorsqu'il s'agit d'activités réalisées en formation initiale ou continue, peuvent être prises en compte les périodes de formation en milieu professionnel, les périodes de formation pratique liées aux contrats d'apprentissage et aux dispositifs d'aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle prévus aux livres II et III de la présente partie. L'expérience professionnelle s'apprécie en fonction de la durée, des métiers et emplois tels que définis par le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) et de la classification de l'emploi occupé défini par la convention collective éventuellement applicable.
	Chapitre II : BENEFICIAIRES		**Chapitre II : BENEFICIAIRES**
Article Lp. 5512-1	Chaque arrêté mettant en œuvre une mesure de protection de l'emploi local précise la durée de résidence nécessaire pour bénéficier de ladite mesure. Cette durée est égale : - à 10 ans pour les activités professionnelles justifiant une protection renforcée de l'emploi local au sens de l'article Lp. 5531-1, - à 5 ans pour les activités professionnelles justifiant une protection intermédiaire de l'emploi local au sens de l'article Lp. 5531-1, - à 3 ans pour les activités professionnelles justifiant une protection minimale de l'emploi local au sens de l'article Lp. 5531-1.	**Article Lp. 5512-1**	Chaque arrêté mettant en œuvre une mesure de protection de l'emploi local précise la durée de résidence nécessaire pour bénéficier de ladite mesure. Cette durée est égale : - à 10 ans pour les activités professionnelles justifiant une protection renforcée de l'emploi local au sens de l'article Lp. 5531-1, - à 5 ans pour les activités professionnelles justifiant une protection intermédiaire de l'emploi local au sens de l'article Lp. 5531-1, - à 3 ans pour les activités professionnelles justifiant une protection minimale de l'emploi local au sens de l'article Lp. 5531-1.
Article Lp. 5512-2	Les périodes passées en dehors de la Polynésie française pour accomplir le service national, pour suivre des études ou une formation ou pour des raisons familiales, professionnelles ou médicales ne sont pas, pour les personnes qui y étaient antérieurement domiciliées, une cause d'interruption ou de suspension du délai pris en considération pour apprécier les conditions de résidence exigées à l'article Lp. 5512-1.	**Article Lp. 5512-2**	Les périodes passées en dehors de la Polynésie française pour accomplir le service national, pour suivre des études ou une formation ou pour des raisons familiales, professionnelles ou médicales ne sont pas, pour les personnes qui y étaient antérieurement domiciliées, une cause d'interruption ou de suspension du délai pris en considération pour apprécier les conditions de résidence exigées à l'article Lp. 5512-1.
Article Lp. 5512-3	La durée de résidence du conjoint d'une personne justifiant d'une durée de résidence suffisante au titre de l'article Lp. 5512-1 est assimilée à celle de cette personne lorsqu'ils justifient d'une durée d'au moins deux ans de mariage, de pacte civil de solidarité ou de concubinage notoire établi par un certificat et résident ensemble en Polynésie française.	**Article Lp. 5512-3**	La durée de résidence du conjoint d'une personne justifiant d'une durée de résidence suffisante au titre de l'article Lp. 5512-1 est assimilée à celle de cette personne lorsqu'ils justifient d'une durée d'au moins deux ans de mariage, de pacte civil de solidarité ou de concubinage notoire établi par un certificat et résident ensemble en Polynésie française.

Article Lp. 5512-4	Toute candidature est écrite et accompagnée des justificatifs récents nécessaires au regard des conditions de résidence. Un arrêté en conseil des ministres détermine la liste des documents permettant d'établir l'existence d'une présence stable en Polynésie française et de justifier ainsi de la durée de résidence au sens de l'article Lp. 5512-1.	**Article Lp. 5512-4**	**La date d'attribution, au candidat à l'embauche, de son numéro d'immatriculation (DN) à la Caisse de prévoyance sociale, fait présumer, sauf preuve contraire, une durée de résidence exigée à l'article Lp. 5512-1, depuis cette date.** **Cette présomption est simple et peut être renversée par tout moyen, notamment pour établir une durée de résidence continue antérieure à cette date, pour faire valoir les périodes mentionnées à l'article Lp. 5512-2 ou pour se prévaloir de l'article Lp. 5512-3.** **Le présent article s'applique sans préjudice de l'article Lp. 5521-3.**
		Article Lp. 5512-5 (création)	**Pour la vérification de la condition de résidence prévue à l'article Lp. 5512-1, la Caisse de prévoyance sociale délivre ou met à disposition, à la demande du candidat à l'embauche concerné, une attestation mentionnant la date d'attribution de son numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale, le cas échéant complétée des éléments mentionnés aux articles Lp. 5512-2 et Lp. 5512-3.** **Le candidat à l'embauche fournit cette attestation à l'employeur, qui s'assure, au vu de celle-ci, que le candidat satisfait à la condition de résidence prévue à l'article Lp. 5512-1.** **Les données ainsi communiquées ne peuvent être utilisées qu'aux fins prévues au premier alinéa.** **Un arrêté pris en conseil des ministres, après accomplissement des formalités prévues par la réglementation applicable en matière de protection des données à caractère personnel, détermine la nature des données transmises, les modalités de leur traitement et de leur conservation ainsi que les conditions d'information des personnes.**
		Article A. 5512-1 (création)	**L'attestation prévue à l'article Lp. 5512-5, contient les informations suivantes :** **I. - Données d'identité** **- Nom(s) et prénom(s) ;** **- Date et lieu de naissance ;** **- Date d'immatriculation auprès de la caisse de prévoyance sociale.** **Ces données sont traitées par le service en charge de l'emploi dans le cadre d'une mesure de protection de l'emploi, afin de déterminer la condition de résidence suffisante.** **Elles sont conservées pour une durée de cinq ans à compter de l'embauche d'une personne, sur une activité bénéficiant d'une mesure de protection de l'emploi local.**

	Titre II — Promotion de l'emploi local		Titre II — Promotion de l'emploi local
	Chapitre I : CONNAISSANCE DU MARCHE DE L'EMPLOI		**Chapitre I : CONNAISSANCE DU MARCHE DE L'EMPLOI**
Article Lp. 5521-1	Afin de disposer d'un constat objectif par activité professionnelle des difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires des mesures de protection de l'emploi local, il est établi chaque semestre une statistique corrélant, de façon anonyme, les données des déclarations nominatives préalables à l'embauche, prévues à l'article Lp. 1211-8, avec la date d'attribution par la Caisse de prévoyance sociale (CPS), à quelque titre que ce soit, du numéro d'inscription du salarié embauché.	**Article Lp. 5521-1**	Afin de disposer d'un constat objectif par activité professionnelle **de la composition de la main-d'œuvre recrutée, le service en charge de l'emploi établit chaque semestre une statistique corrélant, de façon anonyme, les données des déclarations nominatives préalables à l'embauche prévues à l'article Lp. 1211-8, avec la date d'immatriculation par la Caisse de prévoyance sociale, à quelque titre que ce soit, du numéro d'immatriculation du salarié embauché.** **Cette statistique est établie par activité professionnelle, définie au croisement d'un secteur d'activité selon la nomenclature d'activités française (NAF) et d'un métier selon les fiches du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME).** **Elle permet de déterminer, pour chaque activité professionnelle, si les conditions d'inscription au tableau des activités professionnelles protégées prévues à l'article Lp. 5531-1 sont remplies.** **Elle est complétée, par l'indicateur de tension défini à l'article Lp. 5521-4.** **La date d'attribution du numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale, transmise au service en charge de l'emploi, n'est utilisée au titre du présent article qu'à des fins statistiques pour la détermination des activités professionnelles susceptibles de protection. Elle ne préjuge pas de la situation individuelle des salariés, appréciée dans les conditions prévues aux articles Lp. 5512-1 à Lp. 5512-5.**
Article Lp. 5521-2	La Caisse de prévoyance sociale transmet au service en charge de l'emploi les éléments nécessaires pour renseigner les informations dans un tableau des activités professionnelles général (TAPG) qui identifie les activités professionnelles et les secteurs d'activités. Le secteur d'activité est déterminé selon le code attribué par l'Institut de la Statistique de Polynésie française suivant la nomenclature d'activités française (NAF). Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les caractéristiques du TAPG, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local.	**Article Lp. 5521-2**	La Caisse de prévoyance sociale transmet au service en charge de l'emploi les éléments nécessaires pour renseigner les informations dans un tableau des activités professionnelles général (TAPG) qui identifie les activités professionnelles et les secteurs d'activités. Le secteur d'activité est déterminé selon le code attribué par l'Institut de la Statistique de Polynésie française suivant la nomenclature d'activités française (NAF). Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les caractéristiques du TAPG, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local.
Article Lp. 5521-3	Les critères statistiques définis à l'article Lp. 5521-1 ne peuvent en aucun cas se substituer aux critères énoncés aux articles Lp. 5512-1 à Lp. 5512-3 pour déterminer si une personne bénéficie ou non des mesures de protection.	**Article Lp. 5521-3**	Les critères statistiques définis à l'article Lp. 5521-1 ne peuvent en aucun cas se substituer aux critères énoncés aux articles Lp. 5512-1 à Lp. **5512-5** pour déterminer si une personne bénéficie ou non des mesures de protection.

		Article Lp. 5521-4 (création)	Le service en charge de l'emploi calcule, pour chaque activité professionnelle telle que définie à l'article Lp. 5521-1, un indicateur de tension. Les modalités de calcul de cet indicateur sont déterminées par arrêté pris en conseil des ministres, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local. L'indicateur de tension est publié annuellement. Il est utilisé exclusivement pour identifier, parmi les activités professionnelles inscrites au tableau des activités professionnelles protégées, celles susceptibles de faire l'objet d'une levée partielle de protection en application de l'article Lp. 5531-4. Cet indicateur permet notamment de constater les difficultés d'accès des résidents à l'emploi.
		Article A. 5521-1 (création)	L'indicateur de tension prévu à l'article Lp. 5521-4 du code du travail est calculé par le service en charge de l'emploi. Le calcul est effectué annuellement, à chaque année n, pour l'établissement du tableau des activités professionnelles protégées de l'année civile n +1. Il est basé sur des données de la période dite « t » allant de juillet de l'année n-2 à juin de l'année n. Les données relatives aux offres d'emplois et aux candidatures sont extraites du système d'information du service en charge de l'emploi et les données relatives aux déclarations nominatives préalables à l'embauche sont transmises mensuellement par la Caisse de prévoyance sociale (C.P.S).
		Article A. 5521-2 (création)	L'indicateur de tension est composé des données définies à l'article Lp. 5521-4. Une offre d'emploi est comptabilisée une seule fois, nonobstant ses renouvellements ou republications. Une candidature est comptabilisée une seule fois par personne, par activité professionnelle et par année civile. Les déclarations nominatives préalables à l'embauche sont rattachées à l'activité professionnelle correspondant au métier réellement exercé.
		Article A. 5521-3 (création)	Pour chaque activité protégée « a » prévue à l'article Lp. 5521-1, et période de deux années consécutives « t », l'indicateur de tension « T_pondéré(a,t) » est calculé selon la formule suivante : T_pondéré(a,t) = DPAE(a,t) / max(cand_SEFI(a,t) ; 1) Où « DPAE(a,t) » est le nombre total d'embauches figurant dans les déclarations préalables à l'embauche effectuées auprès de la Caisse de prévoyance sociale pour l'activité protégée « a » sur la période « t » ; Et « max(cand_SEFI(a,t) ;1) » est la plus grande valeur entre le nombre 1 et le nombre de candidatures reçues pour les offres d'emploi publiées par le SEFI dans l'activité « a » sur la période « t ».
	Chapitre II : COMMISSION CONSULTATIVE TRIPARTITE DE L'EMPLOI LOCAL		Chapitre II : COMMISSION CONSULTATIVE TRIPARTITE DE L'EMPLOI LOCAL

Article Lp. 5522-1	Il est institué une commission consultative tripartite de l'emploi local, composée de représentants du gouvernement et de représentants, en nombre égal, des organisations syndicales représentatives des salariés, d'une part, et des organisations syndicales représentatives des employeurs, d'autre part.	**Article Lp. 5522-2**	Il est institué une commission consultative tripartite de l'emploi local, composée de représentants du gouvernement et de représentants, en nombre égal, des organisations syndicales représentatives des salariés, d'une part, et des organisations syndicales représentatives des employeurs, d'autre part.
Article Lp. 5522-2	La commission consultative tripartite est destinataire des statistiques établies en application de l'article Lp. 5521-1 et de celles concernant les demandes et offres d'emploi et de formation professionnelle. Elle est consultée sur tout projet d'arrêté mettant en œuvre les dispositions du présent livre. Elle est destinataire d'un rapport annuel relatif à la mise en application des dispositions du présent livre. Elle peut formuler toute proposition sur les évolutions à apporter au dispositif de promotion et de protection de l'emploi local.	**Article Lp. 5522-2**	La commission consultative tripartite est destinataire des statistiques établies en application de l'article Lp. 5521-1 et de celles concernant les demandes et offres d'emploi et de formation professionnelle. Elle est consultée sur tout projet d'arrêté mettant en œuvre les dispositions du présent livre. Elle est destinataire d'un rapport annuel relatif à la mise en application des dispositions du présent livre. Elle peut formuler toute proposition sur les évolutions à apporter au dispositif de promotion et de protection de l'emploi local.
Article Lp. 5522-3	Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les règles de fonctionnement et de désignation des membres de la commission consultative tripartite de l'emploi local.	**Article Lp. 5522-3**	Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les règles de fonctionnement et de désignation des membres de la commission consultative tripartite de l'emploi local.
Article A. 5522-1	En application des articles Lp. 5522-1 et Lp. 5522-3, la commission consultative tripartite de l'emploi local (CTEL) comprend : 1. le ministre en charge du travail, président ou son représentant ; 2. le ministre en charge de la protection sociale généralisée ou son représentant ; 3. le ministre en charge de la jeunesse ou son représentant ; 4. le ministre en charge l'enseignement supérieur ou son représentant ; 5. le ministre en charge de l'économie » ou son représentant ; 6. cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs par ordre de classement défini par l'arrêté n° 946 CM du 20 juillet 2012, désignés par arrêté du président de la Polynésie française, sur proposition des organisations professionnelles concernées ; 7. cinq représentants des organisations syndicales de salariés listées par arrêté n° 280 CM du 11 mars 2021, désignés par arrêté du président de la Polynésie française, sur proposition des organisations syndicales concernées. Les représentants des employeurs et des salariés sont désignés pour une durée de trois ans. Leur mandat peut être renouvelé. Chaque titulaire a un suppléant. Tout représentant nommé postérieurement à l'ouverture de la mandature exerce son mandat jusqu'à l'expiration de la mandature en cours. Lors du renouvellement, les nouveaux membres entrent en fonction à la date à laquelle prend fin le mandat des membres auxquels ils succèdent.	***Article A. 5522-1***	En application des articles Lp. 5522-1 et Lp. 5522-3, la commission consultative tripartite de l'emploi local (CTEL) comprend : 1. le ministre en charge du travail, président ou son représentant ; 2. le ministre en charge de la protection sociale généralisée ou son représentant ; 3. le ministre en charge de la jeunesse ou son représentant ; 4. le ministre en charge l'enseignement supérieur ou son représentant ; 5. le ministre en charge de l'économie » ou son représentant ; 6. cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs par ordre de classement défini par l'arrêté n° 946 CM du 20 juillet 2012, désignés par arrêté du président de la Polynésie française, sur proposition des organisations professionnelles concernées ; 7. cinq représentants des organisations syndicales de salariés listées par arrêté n° 280 CM du 11 mars 2021, désignés par arrêté du président de la Polynésie française, sur proposition des organisations syndicales concernées. Les représentants des employeurs et des salariés sont désignés pour une durée de trois ans. Leur mandat peut être renouvelé. Chaque titulaire a un suppléant. Tout représentant nommé postérieurement à l'ouverture de la mandature exerce son mandat jusqu'à l'expiration de la mandature en cours. Lors du renouvellement, les nouveaux membres entrent en fonction à la date à laquelle prend fin le mandat des membres auxquels ils succèdent.
Article A. 5522-2	La CTEL se réunit en tant que de besoin et au moins une fois par an, sur convocation du ministre en charge du travail. La convocation, l'ordre du jour et les documents nécessaires à la préparation de la réunion sont envoyés par tout moyen, y compris par télécopie ou par courrier électronique, aux membres de la commission, par le président, au moins huit jours avant la date de la réunion. Le président est tenu de convoquer la commission dans le délai maximum de quinze jours, sur demande écrite de la moitié au moins des membres.	***Article A. 5522-2***	La CTEL se réunit en tant que de besoin et au moins une fois par an, sur convocation du ministre en charge du travail. La convocation, l'ordre du jour et les documents nécessaires à la préparation de la réunion sont envoyés par tout moyen, y compris par télécopie ou par courrier électronique, aux membres de la commission, par le président, au moins huit jours avant la date de la réunion. Le président est tenu de convoquer la commission dans le délai maximum de quinze jours, sur demande écrite de la moitié au moins des membres.

Article A. 5522-3	La commission ne peut se réunir et se prononcer que si plus de la moitié au moins des membres en exercice sont présents ou représentés. Un membre ne peut être porteur que d'une procuration. Si le quorum n'est pas atteint à l'ouverture de la séance, celle-ci se tient alors, de plein droit quel que soit le nombre de membres présents, le lendemain, samedi, dimanche et jours fériés non compris.	***Article A. 5522-3***	La commission ne peut se réunir et se prononcer que si plus de la moitié au moins des membres en exercice sont présents ou représentés. Un membre ne peut être porteur que d'une procuration. Si le quorum n'est pas atteint à l'ouverture de la séance, celle-ci se tient alors, de plein droit quel que soit le nombre de membres présents, le lendemain, samedi, dimanche et jours fériés non compris.
Article A. 5522-4	La commission statue à la majorité absolue des suffrages exprimés (« Pour » ou « Contre »). En cas d'égalité des voix, le vote du président de la commission est prépondérant.	***Article A. 5522-4***	La commission statue à la majorité absolue des suffrages exprimés (« Pour » ou « Contre »). En cas d'égalité des voix, le vote du président de la commission est prépondérant.
Article A. 5522-5	Les séances de la commission ne sont pas publiques et les membres sont tenus à la confidentialité des débats. Toutefois, dans le cadre des travaux de la commission, le président peut inviter toute personne susceptible d'éclairer les débats.	***Article A. 5522-5***	Les séances de la commission ne sont pas publiques et les membres sont tenus à la confidentialité des débats. Toutefois, dans le cadre des travaux de la commission, le président peut inviter toute personne susceptible d'éclairer les débats.
Article A. 5522-6	Le secrétariat de la commission est assuré par le SEFI. Les réunions de la commission donnent lieu à des relevés de conclusions. Ils sont signés par le président et un membre de la commission. Ils sont envoyés sous huitaine à tous les membres, qui disposent d'un délai de huit jours également pour transmettre leurs observations éventuelles.	***Article A. 5522-6***	Le secrétariat de la commission est assuré par le SEFI. Les réunions de la commission donnent lieu à des relevés de conclusions. Ils sont signés par le président et un membre de la commission. Ils sont envoyés sous huitaine à tous les membres, qui disposent d'un délai de huit jours également pour transmettre leurs observations éventuelles.
Article A. 5522-7	En présence des titulaires, les suppléants peuvent assister aux séances de la commission sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.	***Article A. 5522-7***	En présence des titulaires, les suppléants peuvent assister aux séances de la commission sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.
Article A. 5522-8	Le SEFI établit et présente à la commission, le rapport annuel prévu à l'article Lp. 5522-2, au cours du premier semestre de l'année suivante.	***Article A. 5522-8***	Le SEFI établit et présente à la commission, le rapport annuel prévu à l'article Lp. 5522-2, au cours du premier semestre de l'année suivante.
	Chapitre III : CONVENTIONS POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI LOCAL		**Chapitre III : CONVENTIONS POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI LOCAL**
Article Lp. 5523-1	Lorsqu'un secteur d'activité est concerné par un arrêté mettant en œuvre une disposition de protection de l'emploi local, les représentants des organisations patronales et des organisations de salariés de ce secteur peuvent définir, par voie d'accord collectif, un plan de promotion de l'emploi local s'appuyant notamment sur des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.	**Article Lp. 5523-1**	Lorsqu'un secteur d'activité est concerné par un arrêté mettant en œuvre une disposition de protection de l'emploi local, les représentants des organisations patronales et des organisations de salariés de ce secteur peuvent définir, par voie d'accord collectif, un plan de promotion de l'emploi local s'appuyant notamment sur des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
Article Lp. 5523-2	Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les conditions dans lesquelles la Polynésie française peut participer, dans le cadre de conventions pour la promotion de l'emploi local, au financement des actions mises en place au titre de l'article Lp. 5523-1.	**Article Lp. 5523-2**	Un arrêté pris en conseil des ministres détermine les conditions dans lesquelles la Polynésie française peut participer, dans le cadre de conventions pour la promotion de l'emploi local, au financement des actions mises en place au titre de l'article Lp. 5523-1.
	Titre III — Protection de l'emploi local		**Titre III — Protection de l'emploi local**
	Chap. I : Activités professionnelles concernées		**Chap. I : Activités professionnelles concernées**

Article Lp. 5531-1	Lorsque, au vu de la statistique prévue à l'article Lp. 5521-1, une activité professionnelle atteint un pourcentage significatif de recrutements de salariés dont le numéro d'inscription à la CPS a été attribué depuis moins de 10 ans, cette activité est susceptible de faire l'objet d'une mesure de protection de l'emploi local proportionnée en fonction des critères suivants : - Lorsque le pourcentage de salariés recrutés ayant un numéro d'inscription à la CPS attribué depuis moins de 10 ans est supérieur à 10 %, l'activité professionnelle concernée peut justifier une protection minimale de l'emploi local, - Lorsque le pourcentage de salariés recrutés ayant un numéro d'inscription à la CPS attribué depuis moins de 5 ans est supérieur à 10 %, l'activité professionnelle concernée peut justifier une protection intermédiaire de l'emploi local, - Lorsque le pourcentage de salariés recrutés ayant un numéro d'inscription à la CPS attribué depuis moins de 3 ans est supérieur à 10 %, l'activité professionnelle concernée peut justifier une protection renforcée de l'emploi local.	**Article Lp. 5531-1**	**La durée de résidence en Polynésie française conditionne l'accès aux activités professionnelles inscrites au tableau des activités professionnelles protégées, selon trois niveaux de protection croissants.** **Une activité professionnelle est inscrite au tableau des activités professionnelles protégées lorsque la proportion de salariés embauchés dont le numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale a été attribué depuis moins de 3 ans est inférieure ou égale à 10 % pendant deux années consécutives.** **Au sein de ces activités, trois niveaux de protection sont définis en fonction de la durée de résidence requise, celle-ci ne pouvant excéder 10 ans, et appréciée au regard de l'ancienneté des numéros d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale (C.P.S) des salariés embauchés :** **1° Protection renforcée : durée de résidence de 10 ans, correspondant au niveau maximal de protection prévu par le présent article, applicable lorsque au moins 90 % des salariés embauchés justifient d'un numéro d'immatriculation à la C.P.S attribué depuis au moins 10 ans ;** **2° Protection intermédiaire : durée de résidence de 5 ans, applicable lorsque au moins 90 % des salariés embauchés justifient d'un numéro d'immatriculation à la C.P.S attribué depuis au moins 5 ans, sans atteindre le seuil de la protection renforcée ;** **3° Protection minimale : durée de résidence de 3 ans, applicable dès lors que la condition d'inscription au tableau est remplie sans atteindre le seuil de la protection intermédiaire.** **Une activité professionnelle est retirée du tableau des activités professionnelles protégées lorsque la proportion de salariés embauchés dont le numéro d'immatriculation à la Caisse de prévoyance sociale a été attribué depuis moins de 3 ans dépasse 10 % pendant deux années consécutives.**
Article Lp. 5531-2	Un arrêté en conseil des ministres détermine pour chaque année civile, après avis de la CTEL, la liste des activités professionnelles soumises à une mesure de protection Cette liste est intégrée dans un tableau dénommé « tableau des activités professionnelles protégées (TAPP) ». Des arrêtés modificatifs peuvent intervenir en cours d'année. Le refus du conseil des ministres de retenir les propositions de la CTEL doit être motivé.	**Article Lp. 5531-2**	Un arrêté en conseil des ministres détermine pour chaque année civile, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local, la liste des activités professionnelles **inscrites au tableau des activités professionnelles protégées (TAPP) et le niveau de protection applicable à chacune.** **Pour chaque activité professionnelle inscrite, l'arrêté précise le niveau de protection, le taux observé d'embauches de résidents constaté lors de la période précédente sur la base de la statistique semestrielle, et, le cas échéant, la mention d'un indicateur de tension.** **Des arrêtés modificatifs peuvent intervenir en cours d'année civile, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local.** **Le refus du conseil des ministres de retenir l'ensemble des propositions de la commission consultative tripartite de l'emploi local doit être motivé.** **Le TAPP est rendu public et accessible par le service en charge de l'emploi.**

Article Lp. 5531-3	Pour formuler son avis, la commission consultative tripartite de l'emploi local se prononce, au vu des statistiques établies en application de l'article Lp. 5521-1 et sur la base de critères objectifs correspondant aux données disponibles sur les demandes et offres d'emploi et de formation professionnelle, sur : - l'opportunité de la mesure, - le niveau de protection à appliquer, dans les limites fixées à l'article Lp. 5531-1, - la délimitation de chaque activité professionnelle concernée, déterminée selon des critères liés aux métiers, ou selon l'activité exercée ou selon un croisement de ces deux critères.	**Article Lp. 5531-3**	**I. -** Pour formuler son avis **sur les inscriptions et retraits du tableau des activités professionnelles protégées, la commission consultative tripartite de l'emploi local se prononce au vu des statistiques établies en application de l'article Lp. 5521-1 et de l'indicateur de tension prévu à l'article Lp. 5521-4, sur :** **1° Le respect des critères d'inscription définis à l'article Lp. 5531-1 ;** **2° Le niveau de protection à appliquer ;** **3° La délimitation de chaque activité professionnelle, définie au croisement du secteur d'activité et du métier selon le répertoire opérationnel des métiers et des emplois.** **II. - Pour formuler son avis sur l'opportunité d'une levée partielle de protection au sens de l'article Lp. 5531-4, la commission se prononce, au vu de l'indicateur de tension prévu à l'article Lp. 5521-4, sur :** **1° L'absence, en Polynésie française, de filière de formation initiale ou de formation professionnelle continue conduisant aux métiers relevant de l'activité concernée, pour les activités pouvant faire l'objet d'une levée partielle de protection ;** **2° L'opportunité d'une levée partielle de protection au sens de l'article Lp. 5531-4.**
		Article Lp. 5531-4 (création)	**Pour une activité professionnelle inscrite au tableau des activités professionnelles protégées, une levée partielle de la mesure de protection peut être examinée par la commission consultative tripartite de l'emploi local lorsque sont réunis cumulativement :** **1° L'indicateur de tension prévu à l'article Lp. 5521-4 démontre que les offres d'emploi relatives à cette activité ne mobilisent pas un nombre suffisant de candidats, pendant au moins deux années consécutives ;** **2° L'absence, en Polynésie française, de filière de formation initiale ou de formation professionnelle continue conduisant aux métiers relevant de l'activité concernée, pour les activités pouvant faire l'objet d'une levée partielle de protection ;** **3° Le volume d'embauches dans l'activité professionnelle sur deux années consécutives est suffisant.** **La tension est avérée, au sens du 1°, lorsque l'indicateur de tension de l'activité est supérieur à celui d'au moins 75 % des autres activités professionnelles inscrites au tableau des activités professionnelles protégées sur la même période. Le volume d'embauches est suffisant, au sens du 3°, lorsque la part de l'activité dans le total des embauches déclarées est supérieure à celle d'au moins 75 % des autres activités professionnelles inscrites au tableau sur la même période. Un arrêté pris en conseil des ministres, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local, précise les modalités de calcul de ces indicateurs et la période de référence.**

		Article Lp. 5531-5 (création)	La levée partielle de protection est prononcée par arrêté pris en conseil des ministres, sur avis motivé de la commission consultative tripartite de l'emploi local, pour une durée qui ne peut excéder deux ans, renouvelable une fois après un nouvel examen des conditions prévues à l'article Lp. 5531-4. Cet arrêté désigne l'activité professionnelle concernée et précise les engagements pris en matière de développement d'une filière de formation qualifiante locale. Pendant la durée de la levée partielle, l'employeur peut recruter une personne ne remplissant pas la condition de résidence lorsque l'offre, notifiée au service en charge de l'emploi dans les conditions prévues à l'article Lp. 5532-2, n'a pu être pourvue par une personne remplissant cette condition. La priorité à conditions de qualification et d'expérience professionnelles égales demeure applicable. Lorsqu'une filière de formation qualifiante est créée sur le territoire, la levée partielle est réexaminée à l'échéance de l'arrêté.
		Article Lp. 5531-6 (création)	Les recrutements de personnes ne remplissant pas la condition de résidence réalisés pendant la durée d'une levée partielle de protection font l'objet d'un traitement statistique distinct. Ils ne sont pas pris en compte pour le calcul de la proportion mentionnée au dernier alinéa de l'article Lp. 5531-1.
		Article A. 5531-1 (création)	Le volume d'embauches prévu à l'article Lp. 5531-4 est exprimé en pour cent. Il est calculé annuellement par le service en charge de l'emploi, à chaque année n, pour l'établissement du tableau des activités professionnelles protégées de l'année civile n +1. Il est basé sur des données de la période dite « t » allant de juillet de l'année n-2 à juin de l'année n. Pour chaque activité protégée « a » prévue à l'article Lp. 5521-1, et période de deux années consécutives « t », le volume d'embauches « w(a,t) » est calculé selon la formule suivante : $w(a,t) = DPAE(a,t) / DPAE_total(t) \times 100$ Où « DPAE(a,t) » est le nombre total d'embauches formelles figurant dans les déclarations préalables à l'embauche effectuées auprès de la Caisse de prévoyance sociale pour l'activité protégée « a » sur la période « t » ;
		Article Lp. 5531-7 (création)	La Polynésie française arrête, tous les trois ans, une politique de formation professionnelle ciblée sur les activités professionnelles qui ne remplissent pas les conditions d'inscription au tableau des activités professionnelles protégées et sur celles ayant fait l'objet d'une levée partielle de protection en application de l'article Lp. 5531-5. Cette politique est définie par arrêté en conseil des ministres, après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local. Elle peut faire l'objet d'un financement spécifique dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle prévus par la partie VI du présent code.

	Chap. II : Mesures de protection		Chap. II : Mesures de protection
Article Lp. 5532-1	Lorsqu'un employeur procède à une embauche dans une activité professionnelle protégée, il recueille auprès de la personne embauchée une déclaration sur l'honneur attestant qu'elle remplit la condition de durée de résidence nécessaire à la date où démarre le contrat de travail.	**Article Lp. 5532-1**	**Lorsqu'un employeur procède à une embauche dans une activité professionnelle inscrite au tableau des activités professionnelles protégées, il vérifie que la personne embauchée remplit la condition de durée de résidence correspondant au niveau de protection défini par arrêté pris en conseil des ministres.** **La durée de résidence est appréciée à la date de début du contrat de travail.**
		Article A. 5532-1 (création)	**Pour procéder à cette vérification, la personne embauchée fournit à l'employeur l'attestation mentionnée à l'article Lp. 5512-5.** **En cas de besoin, le candidat à l'embauche fournit tout autre justificatif permettant d'établir la durée de résidence nécessaire.**
Article Lp. 5532-2	A l'exception des cas où l'employeur met en application les dispositions de l'article Lp. 5532-1, toute offre d'emploi correspondant à une activité professionnelle soumise à une mesure de protection de l'emploi local fait l'objet d'un traitement par le service en charge de l'emploi après notification de l'emploi vacant à celui-ci en application des dispositions de l'article Lp. 5421-2. L'employeur ne peut procéder à l'embauche d'une personne non bénéficiaire de cette protection sauf dans l'un des cas suivants : 1°) délivrance par le service en charge de l'emploi d'une attestation constatant l'impossibilité de pourvoir l'offre par la candidature d'un bénéficiaire de la protection de l'emploi local ; 2°) absence de proposition de candidature par le service en charge de l'emploi dans le délai d'un mois suivant le dépôt de l'offre ; 3°) situation urgente dûment justifiée par l'employeur. Dans la situation visée au 3° du présent article, le service en charge de l'emploi lui propose, dans un délai maximum de 72 heures : - au moins un candidat justifiant de la durée de résidence suffisante ou, à défaut ; - lui délivre une attestation constatant l'absence de candidats. Dans ce cas, l'employeur peut recruter un candidat non bénéficiaire de la protection de l'emploi local uniquement en ayant recours à un contrat à durée déterminée. L'urgence se caractérise par une situation imprévisible qui perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise et qui requiert une solution immédiate.	**Article Lp. 5532-2**	A l'exception des cas où l'employeur met en application les dispositions de l'article Lp. 5532-1, toute offre d'emploi correspondant à une activité professionnelle soumise à une mesure de protection de l'emploi local fait l'objet d'un traitement par le service en charge de l'emploi après notification de l'emploi vacant à celui-ci en application des dispositions de l'article Lp. 5421-2. L'employeur ne peut procéder à l'embauche d'une personne ~~non bénéficiaire~~ **sur une activité bénéficiant** de cette protection sauf dans l'un des cas suivants : 1°) délivrance par le service en charge de l'emploi d'une attestation constatant l'impossibilité de pourvoir l'offre par la candidature ~~d'un bénéficiaire de la protection de l'emploi local~~ **d'une personne remplissant les conditions de l'article Lp. 5512-1** ; 2°) absence de proposition de candidature par le service en charge de l'emploi dans le délai d'un mois suivant le dépôt de l'offre ; 3°) situation urgente dûment justifiée par l'employeur. Dans la situation visée au 3° du présent article, le service en charge de l'emploi lui propose, dans un délai maximum de 72 heures : - au moins un candidat justifiant de la durée de résidence suffisante ou, à défaut ; - lui délivre une attestation constatant l'absence de candidats. Dans ce cas, l'employeur peut recruter un candidat non bénéficiaire de la protection de l'emploi local uniquement en ayant recours à un contrat à durée déterminée. L'urgence se caractérise par une situation imprévisible qui perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise et qui requiert une solution immédiate. **Les obligations du présent article s'apprécient au niveau de l'établissement en cas d'existence d'établissements distincts au sein d'une même entreprise, au sens des articles Lp. 2421-2 à Lp. 2421-5.** **Lorsque l'employeur exploite plusieurs établissements, chaque établissement satisfait de manière autonome aux obligations découlant des mesures de protection applicables aux activités professionnelles qui y sont exercées.**

Article Lp. 5532-3	En cas d'application de la procédure prévue à l'article Lp. 5532-2, l'employeur précise sur la déclaration préalable à l'embauche si celle-ci correspond : 1°) à l'embauche d'un bénéficiaire de la protection de l'emploi local présenté par le service en charge de l'emploi ; 2°) à une embauche suite à la délivrance de l'attestation du service en charge de l'emploi prévue à l'article Lp. 5532-2 ; 3°) à une embauche suite à l'absence de proposition de candidature par le service en charge de l'emploi ; 4°) à une embauche justifiée par l'urgence.	**Article Lp. 5532-3**	En cas d'application de la procédure prévue à l'article Lp. 5532-2, l'employeur précise sur la déclaration préalable à l'embauche si celle-ci correspond : 1°) à l'embauche d'un bénéficiaire de la protection de l'emploi local présenté par le service en charge de l'emploi ; 2°) à une embauche suite à la délivrance de l'attestation du service en charge de l'emploi prévue à l'article Lp. 5532-2 ; 3°) à une embauche suite à l'absence de proposition de candidature par le service en charge de l'emploi ; 4°) à une embauche justifiée par l'urgence.
Article Lp. 5532-4	Dans les activités soumises à une mesure de protection de l'emploi local, aucune aide individuelle à l'emploi et à l'insertion professionnelle ne peut être accordée pour l'embauche ou l'accueil en entreprise d'une personne non bénéficiaire de cette protection.	**Article Lp. 5532-4**	Dans les activités soumises à une mesure de protection de l'emploi local, aucune aide individuelle à l'emploi et à l'insertion professionnelle ne peut être accordée pour l'embauche ou l'accueil en entreprise d'une personne non bénéficiaire de cette protection.
	Chap. III : Amendes administratives		Chap. III : **Sanctions** administratives
Article Lp. 5533-1	Le non-respect des procédures prévues aux articles Lp. 5532-1 à Lp. 5532-3 est puni d'une amende administrative dont le montant maximal ne peut dépasser 178 000 F CFP.	**Article Lp. 5533-1**	**Les inspecteurs et contrôleurs du travail mentionnés à l'article Lp. 8111-1 sont chargés du contrôle de l'application du présent titre. Ils exercent à cette fin les pouvoirs qui leur sont reconnus par le livre Ier de la partie VIII du présent code.**
		Article Lp. 5533-2	**Est passible d'une amende administrative l'employeur qui, dans une activité professionnelle inscrite au tableau des activités professionnelles protégées :** **1° Ne procède pas à la vérification prévue à l'article Lp. 5532-1 ;** **2° Recrute une personne ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de la mesure de protection applicable à l'activité professionnelle concernée sans que soit caractérisée l'une des situations prévues aux 1°, 2° ou 3° de l'article Lp. 5532-2 ;** **3° Méconnait, lors d'un recrutement effectué dans les conditions prévues au 3° de l'article Lp. 5532-2, l'obligation de conclure un contrat à durée déterminée prévue au même article ;** **4° Méconnait l'obligation de notification de l'emploi vacant au service en charge de l'emploi prévue au premier alinéa de l'article Lp. 5532-2 ;** **5° Ne tient pas à disposition des agents de contrôle les pièces justifiant du respect des obligations prévues aux articles Lp. 5532-1 à Lp. 5532-3.**
		Article Lp. 5533-3	**I. - L'amende administrative est mise en œuvre dans les conditions prévues aux articles Lp. 8135-1 à Lp. 8135-6.** **Son montant maximal est fixé à :** **1° 150 000 F CFP (cent-cinquante-mille francs CFP) par emploi concerné, lorsque le manquement relève des 1°, 4° ou 5° de l'article Lp. 5533-2 ;** **2° 300 000 F CFP (trois-cent-mille francs CFP) par salarié concerné, lorsque le manquement relève des 2° ou 3° de l'article Lp. 5533-2.** **Lorsque, à l'occasion d'un même contrôle, plusieurs manquements distincts mentionnés à l'article Lp. 5533-2 sont constatés, les amendes correspondant à chacun de ces manquements sont cumulables.**

			II. - Le montant total de l'amende ne peut excéder, pour un même établissement et à l'occasion d'un même contrôle : **1° 1 500 000 F CFP (un-million-cinq-cent-mille francs CFP) pour les manquements mentionnés au 1° du I ;** **2° 3 000 000 F CFP (trois-millions de francs CFP) pour les manquements mentionnés au 2° du I.** **Lorsque des manquements des deux catégories sont constatés à l'occasion d'un même contrôle, le plafond applicable est de 3 000 000 F CFP (trois-millions de francs CFP).**
		Article Lp. 5533-4	**Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative tient compte :** **1° De l'effectif salarié de l'entreprise ;** **2° De la gravité du manquement ;** **3° Du caractère répété du manquement à chaque contrôle ;** **4° Du comportement de l'auteur, notamment de sa bonne foi ;** **5° Des diligences accomplies par l'employeur pour régulariser la situation dans les délais qui lui sont impartis en application de l'article Lp. 8135-2.**
		Article Lp. 5533-5	**Lorsqu'un nouveau manquement relevant du même cas énuméré à l'article Lp. 5533-2 est constaté à l'encontre du même employeur dans un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle la décision de sanction est devenue définitive, le montant maximal de l'amende encourue est porté au double, sans pouvoir excéder :** **1° 3 000 000 F CFP (trois-millions de francs CFP) pour les manquements mentionnés au 1° de l'article Lp. 5533-3 ;** **2° 6 000 000 F CFP (six-millions de francs CFP) pour les manquements mentionnés au 2° de l'article Lp. 5533-3.**
		Article Lp. 5533-6	**Les amendes administratives prononcées en application du présent chapitre ne peuvent faire l'objet d'aucune remise gracieuse.**
	Dispositions transitoires		
Article			Un rapport d'évaluation est transmis à l'Assemblée de la Polynésie française dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi du pays. Il est au préalable soumis à la commission consultative tripartite de l'emploi local. Ce rapport comporte notamment les effets de l'inversion sur la composition des TAPP et les recrutements, la pertinence des critères complémentaires et l'opportunité de révision des seuils.
Article			I — Le premier TAPP établi selon les nouvelles règles est celui de l'année civile suivant l'entrée en vigueur. II — Les mesures de protection en cours restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau TAPP ou au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur. III — L'Observatoire de l'emploi dispose de 12 mois pour sa mise en place. IV — Les arrêtés d'application de la présente loi du pays sont pris dans un délai de six mois à compter de son entrée en vigueur après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local.

GOUVERNEMENT DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE

**MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL,
DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION,
DU DÉVELOPPEMENT DES ARCHIPELS
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

ARRÊTÉ N° / CM du

portant modification du livre V de la partie V du code du travail

LE PRÉSIDENT DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Sur le rapport du ministre de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle ;

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 modifiée complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'arrêté n° 11-2023 APF/SG du 12 mai 2023 portant proclamation du Président de la Polynésie française ;

Vu l'arrêté n° 815 PR du 3 juin 2024 portant nomination de la vice-présidente et des ministres du gouvernement de la Polynésie française, et déterminant leurs fonctions ;

Vu le code du travail, notamment ses articles Lp. 5512-4 et suivants ;

Le conseil des ministres en ayant délibéré dans sa séance du

ARRÊTE

Article 1er. - Au chapitre II du titre Ier du code du travail, sont insérées les dispositions suivantes :

« Article A. 5512-1

En application de l'article Lp. 5512-5, les données transmises sont les suivantes :

I. - Données d'identité
- Nom(s) et prénom(s) ;
- Date et lieu de naissance ;
- Date d'immatriculation auprès de la Caisse de prévoyance sociale.

Ces données sont traitées par le service en charge de l'emploi dans le cadre d'une mesure de protection de l'emploi, afin de déterminer la condition de résidence suffisante.

Elles sont conservées pour une durée de cinq ans à compter de l'embauche d'une personne, sur une activité bénéficiant d'une mesure de protection de l'emploi local. ».

Article 2. - Au chapitre I du titre II, sont insérées les dispositions suivantes :

« Article A. 5521-1

L'indicateur de tension prévu à l'article Lp. 5521-3 du code du travail est calculé par le service en charge de l'emploi.

Le calcul est effectué annuellement, à chaque année n, pour l'établissement du tableau des activités professionnelles protégées de l'année civile n+1.

Il est basé sur des données de la période dite « t » allant de juillet de l'année n-2 à juin de l'année n.

Les données relatives aux offres d'emploi et aux candidatures sont extraites du système d'information du service en charge de l'emploi et les données relatives aux déclarations nominatives préalables à l'embauche sont transmises mensuellement par la Caisse de prévoyance sociale (CPS).

Article A. 5521-2

L'indicateur de tension est composé des données définies à l'article Lp. 5521-3.

Une offre d'emploi est comptabilisée une seule fois, nonobstant ses renouvellements ou republications.

Une candidature est comptabilisée une seule fois par personne, par activité professionnelle et par année civile.

Les déclarations nominatives préalables à l'embauche sont rattachées à l'activité professionnelle correspondant au métier réellement exercé.

Article A. 5521-3

Pour chaque activité protégée « a » prévue à l'article Lp. 5521-1, et période de deux années consécutives « t », l'indicateur de tension « T_pondéré(a,t) » est calculé selon la formule suivante :

T_pondéré(a,t) = DPAE(a,t) / max(cand_SEFI(a,t) ; 1)

Où « DPAE(a,t) » est le nombre total d'embauches figurant dans les déclarations préalables à l'embauche effectuées auprès de la Caisse de prévoyance sociale pour l'activité protégée « a » sur la période « t » ;

Et « max(cand_SEFI(a,t) ; 1) » est la plus grande valeur entre le nombre 1 et le nombre de candidatures reçues pour les offres d'emploi publiées par le SEFI dans l'activité « a » sur la période « t ». ».

Article 3. - Au chapitre I du titre III, sont insérées les dispositions suivantes :

« Article A. 5531-1

Le volume d'embauches prévu à l'article Lp. 5531-4 est exprimé en pour cent.

Il est calculé annuellement par le service en charge de l'emploi, à chaque année n, pour l'établissement du tableau des activités professionnelles protégées de l'année civile n+1.

Il est basé sur des données de la période dite « t » allant de juillet de l'année n-2 à juin de l'année n.

Pour chaque activité protégée « a » prévue à l'article Lp. 5521-1, et période de deux années consécutives « t », le volume d'embauches « w(a,t) » est calculé selon la formule suivante :

w(a,t) = DPAE(a,t) / DPAE_total(t) × 100

Où « DPAE(a,t) » est le nombre total d'embauches formelles figurant dans les déclarations préalables à l'embauche effectuées auprès de la Caisse de prévoyance sociale pour l'activité protégée « a » sur la période « t ». ».

Article 4. - Au chapitre II du titre III, sont insérées les dispositions suivantes :

« Article A. 5532-1

Pour procéder à cette vérification, le candidat à l'embauche fournit à l'employeur l'attestation mentionnée à l'article Lp. 5512-5.

En cas de besoin, le candidat à l'embauche fournit tout autre justificatif permettant d'établir la durée de résidence nécessaire. ».

Article 5. - La ministre de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Fait à Papeete, le

Moetai BROTHERSON

Par le Président de la Polynésie française :

La ministre
de la fonction publique,
de l'emploi, du travail,
de la modernisation
de l'administration
du développement des archipels
et de la formation professionnelle,

Vannina CROLAS

POLYNÉSIE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL,
DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION,
DU DÉVELOPPEMENT DES ARCHIPELS
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La ministre

N° 7100 / MFT

Papeete, le 27 OCT. 2026

FICHE D'IMPACT

Objet : Projet de loi du pays portant modification du livre V de la partie V du code du travail relative à la promotion et à la protection de l'emploi local en Polynésie française

Ministère porteur :	Ministère de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail, de la Modernisation de l'Administration et de la Formation professionnelle
Référence du texte :	NOR : EMP26202954LP RPCM n° 115 MFT du 15 octobre 2026
Base juridique statutaire :	Article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 (Loi du pays n° 2019-30 modifiée)
Instance de consultation :	Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel (CESEC) Conseil des ministres (28/10/2026) Délégué à la protection des données

1. Contexte, Diagnostic et Bilan du Dispositif Actuel

Le dispositif de promotion et de protection de l'emploi local (PEL), institué par la loi du pays n° 2019-30 du 5 novembre 2019, repose sur le suivi statistique des embauches et la concertation au sein de la Commission consultative tripartite de l'emploi local (CTEL). L'analyse consolidée des quatre premières campagnes annuelles (octobre 2022 à février 2026) met en lumière des limites structurelles majeures et un résultat paradoxal :

- **Un mécanisme « curatif » inefficace :** Dans le cadre actuel, une activité professionnelle n'est protégée qu'une fois constaté que plus de 10 % des salariés recrutés sont nouvellement immatriculés à la Caisse de prévoyance sociale (CPS) depuis moins de 3 ans. La protection s'active donc uniquement là où le recours à la main-d'œuvre extérieure est le plus élevé et où le vivier local est le plus faible.
- **Hyper-concentration et carences massives :** Les mesures de protection ne couvrent que 13 % des offres enregistrées au SEFI, très fortement concentrées dans l'hôtellerie-restauration-tourisme (65,73 %) et la santé (12 %). 69 % des offres protégées (TAPP 3 et 4) se soldent par

une attestation de carence faute de candidats résidents. La part des carences par absence totale de candidature est passée de 60 % en 2024 à 71 % en 2025.

- **Lourdeur administrative et insécurité juridique :** Le dispositif génère d'importantes contraintes procédurales pour des résultats marginaux. La preuve de la condition de résidence repose sur une simple déclaration sur l'honneur invérifiable et la sanction administrative reste plafonnée à 178 000 F CFP.

2. Principes directeurs de la réforme : L'inversion du paradigme

La réforme inverse la logique protectrice en ce sens, plutôt que de restreindre les embauches dans les secteurs dépourvus de ressources humaines locales, elle sanctuarise les activités pour lesquelles l'emploi des résidents est déjà statistiquement établi. Elle articule la protection juridique et la formation professionnelle ciblée.

2.1. Critères d'inscription et de gradation de la protection

L'inscription au Tableau des activités professionnelles protégées (TAPP) repose sur une statistique semestrielle croisant les Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) et la date d'immatriculation à la CPS, évaluée sur deux années consécutives :

- **Critère d'inscription au TAPP :** Une activité professionnelle (définie au croisement d'un secteur NAF et d'un métier ROME) est inscrite lorsque la proportion de salariés embauchés immatriculés à la CPS depuis moins de 3 ans est inférieure ou égale à 10 % pendant deux années consécutives.
- **Protection renforcée (10 ans de résidence requis) :** Applicable dès lors qu'au moins 90 % des salariés embauchés justifient d'un numéro d'immatriculation à la CPS attribué depuis au moins 10 ans.
- **Protection intermédiaire (5 ans de résidence requis) :** Applicable lorsque le seuil de 90 % est atteint pour une immatriculation à la CPS d'au moins 5 ans, sans atteindre le seuil de la protection renforcée.
- **Protection minimale (3 ans de résidence requis) :** Applicable dès lors que l'activité est inscrite au TAPP sans remplir les conditions des niveaux intermédiaire ou renforcé.

2.2. Souplesse régulée : levée partielle et politique de formation

Afin d'éviter tout blocage économique dans les métiers en tension inscrits au TAPP, le projet de loi du pays instaure un mécanisme objectif de levée partielle de protection (Art. Lp. 5531-4 et Lp. 5531-5) :

- **Conditions cumulatives légales de levée partielle :** 1° Tension avérée sur au moins 2 ans consécutifs (indicateur de tension supérieur à 75 % des activités du TAPP) ; 2° Absence de filière de formation initiale ou continue en Polynésie française ; 3° Volume d'embauches significatif (part de l'activité > 75 % des activités du TAPP).
- **Modalités et durée :** Prononcée par arrêté en conseil des ministres après avis de la CTEL pour une durée maximale de 2 ans, renouvelable 1 fois. L'arrêté désigne l'activité et fixe les engagements de création d'une filière de formation qualifiante locale.
- **Retrait du TAPP (Art. Lp. 5531-1 & Lp. 5531-6) :** Retrait de plein droit si la part des recrutements de personnes immatriculées depuis moins de 3 ans dépasse 10 % sur 2 ans. Les recrutements réalisés sous le régime d'une levée partielle font l'objet d'un suivi distinct et sont exclus de ce calcul.
- **Politique triennale de formation (Art. Lp. 5531-7) :** Le Pays fixe tous les trois ans une stratégie de formation ciblée sur les activités hors TAPP et celles sous levée partielle pour combler durablement les pénuries de compétences.

3. Évaluation chiffrée et impacts socio-économiques

Les simulations réalisées à partir des bases de données de la CPS mettent en évidence un changement d'échelle majeur sans dégradation du marché du travail :

Indicateur d'Impact	Dispositif Actuel (2019)	Projet de Réforme (2026)
Nombre d'activités protégées au TAPP	128 activités	4 855 activités (sur 6 122 observées)
Volume annuel d'embauches couvertes	3 907 recrutements	~ 49 046 recrutements
Recrutements de résidents (CPS ≥ 10 ans) en activité protégée	1 368 résidents	~ 16 390 résidents
Ratio (CPS ≥ 10 ans / CPS < 3 ans) dans le TAPP	2,07	36,91
Recrutements néo-résidents (< 3 ans) en activité protégée	660 néo-résidents	444 néo-résidents (diminution de 33 %)

3.1. Analyse des impacts par acteur

- **Pour les entreprises & employeurs :** Sécurisation et simplification. Les activités connaissant une pénurie structurelle de compétences (ex : pharmacie, soins infirmiers) sortent du TAPP et sont dispensées de toute procédure préalable de carence. Dans les 4 855 activités protégées, 9 embauches sur 10 sont déjà réalisées spontanément avec des résidents : le dispositif consacre les pratiques réelles sans contrainte administrative nouvelle.
- **Pour les demandeurs d'emploi résidents :** Extension massive du périmètre de priorité d'embauche de 128 à 4 855 activités. La priorité s'applique à qualifications et expériences égales. Le lien direct avec la politique triennale de formation garantit une élévation des compétences sur les métiers en tension.
- **Pour le SEFI et les administrations :** Pas d'engorgement des services. La procédure individuelle (notification de vacances et carence) ne se déclenche que si l'employeur souhaite recruter un néo-résident. Or, ces cas sont résiduels dans les activités protégées (passage de 660 à 444 embauches/an pour les CPS < 3 ans). L'accroissement des notifications d'offres viendra enrichir l'Observatoire de l'emploi.

4. Sécurisation juridique, protection des données et sanctions

4.1. Conformité au cadre statutaire (Article 18 LO)

Le projet respecte rigoureusement les quatre exigences de l'article 18 de la loi organique du 27 février 2004 :

1° Priorité à compétences égales (sans imposer de candidat sous-qualifié) ;
2° Mesure définie activité par activité (secteur NAF x métier ROME) avec durées graduées (3, 5, 10 ans), écartant la durée unique censurée par le Conseil d'État ;
3° Critères statistiques administratifs objectifs (DPAE x immatriculation CPS) sur 2 ans ;
4° Relation directe avec les nécessités du soutien de l'emploi local.

4.2. Preuve de la résidence et garanties RGPD (Art. Lp. 5512-4 & Lp. 5512-5)

La déclaration sur l'honneur est remplacée par une présomption simple établie par l'attestation de la CPS mentionnant la date d'immatriculation. Cette présomption peut être renversée par tout

moyen (résidence continue antérieure, périodes d'études, de santé ou de mariage/pacs/concubinage de 2 ans).

En conformité avec la réglementation RGPD et suite à la saisine de la déléguée à la protection des données (DPO) :

- **Limitation des données :** Seules les données d'identité et la date d'immatriculation sont traitées pour la vérification de la condition de résidence.
- **Anonymisation des statistiques :** Les données présentées à la CTEL pour l'établissement du TAPP sont strictement agrégées par activité et empêchent toute réidentification.
- **Durée de conservation :** Les attestations collectées par l'employeur sont conservées pendant une durée maximale de 5 ans à compter de l'embauche.

4.3. Contrôle et régime des amendes administratives (Art. Lp. 5533-1 à 5533-6)

Le contrôle est confié aux agents assermentés de la Direction du Travail. Le régime de sanctions est modernisé et rendu pleinement dissuasif :

Nature du Manquement	Montant par Emploi / Salarié	Plafond par Contrôle (Récidive 5 ans)
Manquements formels (défaut de vérification, non-notification de vacance, registre)	150 000 F CFP par emploi	1 500 000 F CFP
Recrutement illégal de non-résident ou méconnaissance du CDD d'urgence	300 000 F CFP par salarié	3 000 000 F CFP
Cumul des manquements au cours d'un même contrôle	Cumul des amendes par catégorie	Plafond global de 3 000 000 F CFP

** Conformément à l'article Lp. 5533-6, les amendes administratives prononcées ne peuvent faire l'objet d'aucune remise gracieuse.*

5. Impact budgétaire et calendrier de mise en œuvre

Impact financier : La réforme s'effectue à enveloppe budgétaire constante. Elle repose sur la programmation triennale existante de la formation professionnelle et sur les moyens d'inspection de la Direction du Travail.

5.1. Calendrier prévisionnel d'adoption et de transition

- **28 octobre 2026 :** Examen et adoption du projet de loi du pays en Conseil des ministres et saisine du CESEC.
- **Novembre - Décembre 2026 :** Examen par le CESEC, avis de la DPO et transmission à l'Assemblée de la Polynésie française.
- **1er semestre 2027 :** Adoption des arrêtés d'application en Conseil des ministres (dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation).
- **Entrée en vigueur du nouveau TAPP :** Établissement du premier TAPP sous le nouveau régime pour l'année civile n+1. Maintien des mesures antérieures pendant 12 mois maximum durant la transition.
- **Clause d'évaluation à 3 ans :** Dépôt d'un rapport d'évaluation à l'Assemblée de la Polynésie française après avis de la CTEL sur les effets de l'inversion et l'ajustement éventuel des seuils.

COMMISSION CONSULTATIVE TRIPARTITE DE L'EMPLOI LOCAL

RAPPORT ANNUEL n° 4

Bilan 2025 de la mise en œuvre du dispositif TAPP

Juin 2026

Document établi par le SEFI à l'intention des membres de la CTEL

Service de l'Emploi de la Formation et de l'Insertion professionnelles

40 46 12 12 | sefi.pf | entreprises.sefi@administration.gov.pf

Sommaire

Sommaire 2
1. Introduction et cadre légal 4
1.1. Présentation du dispositif 4
1.2. Références légales 4
2. La Commission Consultative Tripartite de l'Emploi Local (CTEL) 5
2.1. Missions 5
2.2. Composition 5
2.3. Réunions 2024 5
2.4. Réunions 2025 5
2.5. Réunions 2026 (prévues) 5
3. Bilan comparatif des TAPP 1 à 4 (2022–2026) 7
3.1. Vue d'ensemble 7
3.2. Analyse de l'évolution 7
4. Analyse des offres protégées (TAPP 3 et 4 : mars 2024 – février 2026) 8
4.1. Répartition par famille de métiers 8
4.2. Niveaux de protection requis 9
4.3. Offres déposées en urgence 9
5. Répartition géographique des offres protégées 11
5.1. Dominance des Îles du Vent 11
5.2. Bora-Bora : un territoire sous tension particulière 11
6. Attestations de carence 12
6.1. Taux global et évolution 12
6.2. Top métiers concernés par les attestations de carence 12
6.3. Évolution des raisons de carence (2024-2025) 12
7. Méthodologie de construction du TAPP 14
7.1. Principes de base 14
7.2. Évolution de la méthodologie 14
7.3. Nombre d'activités protégées par TAPP 14
7.4. Perspectives d'évolution méthodologique 14
8. Points d'alerte et recommandations 15
8.1. Aggravation de la tension sur les métiers protégés 15
8.2. Situation spécifique de Bora-Bora 15
8.3. Tension structurelle dans les métiers de la santé 15
8.4. Aquaculture : tension à 100 % 15

9. Conclusion 16
Annexes statistiques 17
Annexe A – Évolution mensuelle des offres protégées (TAPP 3 et 4) 17
Annexe B – Répartition complète par archipel 18
Annexe C – Attestations de carence : détail mensuel (TAPP 3 et 4) 19

1. Introduction et cadre légal

1.1. Présentation du dispositif

Promulguée le 5 novembre 2019, la loi du pays n° 2019-30 dote la Polynésie française d'un dispositif de promotion et de protection de son marché du travail. Ce dispositif est fondé sur la connaissance objective du marché du travail local, grâce à des statistiques semestrielles établies par le Service de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelles (SEFI).

Ces statistiques permettent à la Commission Consultative Tripartite de l'Emploi Local (CTEL) de disposer d'un état des lieux par activité professionnelle, documentant à la fois les difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires des mesures de protection et les difficultés des entreprises à recruter une main-d'œuvre locale à conditions de qualification et d'expérience professionnelles égales.

Le présent rapport constitue le quatrième bilan annuel de la mise en œuvre du dispositif. Il porte principalement sur l'exercice 2025, correspondant à la période d'application du TAPP 4 (mars 2025 – février 2026), tout en intégrant une analyse comparative remontant à l'entrée en vigueur du premier TAPP en octobre 2022.

1.2. Références légales

Les textes régissant le dispositif sont les suivants :

- Loi du pays n° 2019-30 du 5 novembre 2019 relative à la promotion et à la protection de l'emploi local (JOPF n° 66 NS du 5 novembre 2019) ;
- Rectificatif à la loi du pays n° 2019-30 du 5 novembre 2019 ;
- Loi du pays n° 2020-14 du 3 juin 2020 portant modification des alinéas 62 à 69 de l'article LP. 1er du texte adopté n° 2019-18 LP/APF du 8 juillet 2019 ;
- Arrêté n° 871 CM du 18 mai 2021 déterminant la composition de la CTEL ;
- Arrêté n° 430 PR du 22 juin 2021 relatif aux représentants des organisations syndicales au sein de la CTEL ;
- Arrêté n° 5 CM du 3 janvier 2025 déterminant la liste des activités professionnelles soumises à mesure de protection de l'emploi local au titre de l'exercice 2025 (TAPP 4).

Le 5ème TAPP est en vigueur depuis mars 2026 et identifie 128 activités professionnelles protégées pour l'exercice 2026.

2. La Commission Consultative Tripartite de l'Emploi Local (CTEL)

2.1. Missions

La CTEL exerce trois missions fondamentales dans la mise en œuvre du dispositif de protection de l'emploi local :

- Elle se prononce sur le niveau de protection à appliquer et sur la délimitation de chaque activité professionnelle concernée, déterminée selon des critères liés aux métiers, à l'activité exercée, ou par croisement de ces deux critères ;
- Elle est consultée sur tout projet d'arrêté mettant en œuvre les dispositions réglementaires relatives à la promotion et à la protection de l'emploi local ;
- Elle peut formuler toute proposition sur les évolutions à apporter au dispositif.

2.2. Composition

La CTEL est composée de cinq (5) représentants du gouvernement et de représentants, en nombre égal, des organisations syndicales représentatives des salariés d'une part, et des organisations syndicales représentatives des employeurs d'autre part. Ces derniers sont désignés pour une durée de trois ans.

La CTEL est présidée par la Ministre de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration et de la formation professionnelle, Madame Vannina CROLAS.

2.3. Réunions 2024

La CTEL s'est réunie à deux reprises au cours de l'année 2024 :

- 11 juin 2024 : première réunion consacrée au bilan 2023 de la mise en œuvre du dispositif réglementaire et à un retour d'expérience des partenaires sociaux ;
- 29 novembre 2024 : deuxième réunion portant sur le bilan du TAPP 3 et la soumission au débat du 4ème TAPP pour l'exercice 2025.

2.4. Réunions 2025

En 2025, la CTEL s'est à nouveau réunie à deux reprises :

- 27 octobre 2025 : bilan 2024 de la mise en œuvre du dispositif, retour d'expérience des partenaires sociaux, et soumission au débat du 5ème TAPP pour l'exercice 2026 ;
- 19 décembre 2025 : présentation du projet de loi de pays sur la promotion et la protection de l'emploi local dans la fonction publique, et présentation de la proposition de modification de la loi de pays relative à la protection dans le secteur privé.

2.5. Réunions 2026 (prévues)

Deux réunions sont prévues au cours de l'exercice 2026 :

- 22 Juin 2026 : présentation du bilan 2025, discussion sur l'évolution des textes et des méthodes d'analyse, notamment la perspective de s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire de l'Emploi ;

- Octobre 2026 (date à confirmer) : présentation des données relatives aux emplois protégés sur les douze derniers mois (jusqu'à septembre 2026) et validation du TAPP 6 pour l'exercice 2027.

3. Bilan comparatif des TAPP 1 à 4 (2022–2026)

3.1. Vue d'ensemble

Depuis l'entrée en vigueur du premier Tableau des Activités Professionnelles Protégées (TAPP) en octobre 2022, quatre TAPP successifs ont été appliqués. Le tableau ci-dessous présente les données consolidées de chacun d'entre eux.

Indicateur	TAPP 1	TAPP 2	TAPP 3	TAPP 4
Période de validité	Oct. 2022 – Jan. 2023	Fév. 2023 – Déc. 2023	Mars 2024 – Fév. 2025	Mars 2025 – Fév. 2026
Offres non protégées	1 991	5 291	5 416	5 585
Offres protégées (OFP)	511	576	839	836
Total offres enregistrées	2 502	5 867	6 255	6 421
Part des OFP (%)	**20,42 %**	**9,82 %**	**13,41 %**	**13,02 %**
Activités professionnelles protégées	43	151	221	126

Sources : données SEFI – traitements statistiques internes.

3.2. Analyse de l'évolution

Plusieurs tendances structurelles se dégagent de l'observation comparative des quatre TAPP :

- Le taux de protection des offres d'emploi a connu une forte variabilité initiale : il atteint 20,42 % lors du TAPP 1, chute à 9,82 % pour le TAPP 2, puis se stabilise autour de 13 % pour les TAPP 3 et 4. Cette stabilisation traduit une méthodologie d'établissement du TAPP qui a pris du temps à se stabiliser compte tenu des textes en vigueur trop larges sur les nomenclatures à utiliser.
- Le volume global des offres enregistrées au SEFI a significativement progressé entre le TAPP 1 (2 502 offres sur quatre mois) et les TAPP 3 et 4 (6 255 et 6 421 offres respectivement sur douze mois), reflet de l'impact de la loi de Pays sur le comportement des entreprises et leur intérêt à publier leurs offres d'emploi au SEFI.
- Le nombre d'activités professionnelles protégées a fortement augmenté entre le TAPP 1 (43 activités) et le TAPP 3 (221 activités), avant de se réduire à 126 pour le TAPP 4 et 128 pour le TAPP 5. La méthodologie utilisée pour la construction du TAPP 1 s'est basée sur la définition d'activités professionnelles très agrégées (croisement fiche ROME et secteur d'activité NAF), conduisant à un faible nombre d'activités protégées mais représentant davantage d'offres d'emploi que les tableaux suivants. Lors de la construction du TAPP 2, le tableau des activités professionnelles produit selon la même méthodologie que le TAPP 1 a ensuite été désagrégé au niveau des fiches ROME afin de détailler les emplois de chaque activité, ce qui a multiplié le nombre d'activités professionnelles protégées mais a réduit mécaniquement le nombre d'offres d'emploi couvertes par la protection. Les TAPP 4 et 5 ont été produits avec une méthodologie stabilisée, en concertation avec les membres de la CTEL.

4. Analyse des offres protégées (TAPP 3 et 4 : mars 2024 – février 2026)

4.1. Répartition par famille de métiers

Sur la période couverte par les TAPP 3 et 4 (mars 2024 à février 2026), 1 675 offres protégées ont été enregistrées, réparties comme suit entre les grandes familles de métiers du référentiel ROME :

Famille de métiers (code ROME)	Offres protégées	Part (%)
G – Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	1 101	65,73 %
J – Santé	201	12 %
A – Agriculture, pêche, espaces naturels	115	6,87 %
D – Commerce, vente et grande distribution	110	6,66 %
M – Support à l'entreprise	96	5,73 %
E – Communication, média et multimédia	16	0.99 %
K – Services à la personne et à la collectivité	11	0,66 %
N – Transport et logistique	11	0,66 %
F – Construction, bâtiment et travaux publics	8	0,47 %
I – Installation et maintenance	5	0,3 %
C – Banque, assurance, immobilier	1	0,06 %
TOTAL	**1 675**	**100 %**

Sources : données SEFI – traitements statistiques internes. Période : mars 2024 – février 2026.

Trois constats majeurs se dégagent de cette répartition :

- L'hôtellerie, la restauration et le tourisme constituent le premier secteur concerné, avec près des deux tiers (65,73 %) des offres protégées. Ce résultat reflète la structure économique de la Polynésie française, dans laquelle le tourisme joue un rôle prépondérant, et la concentration d'une part significative des emplois protégés dans les établissements hôteliers de Bora-Bora.
- Le secteur de la santé représente la deuxième famille de métiers (12 %), avec une concentration marquée sur les postes de pharmaciens, préparateurs en pharmacie et infirmiers généralistes. Ces métiers présentent une tension structurelle liée à la rareté de la ressource qualifiée locale.
- L'aquaculture (famille Agriculture et pêche) constitue un cas particulier, avec un taux d'attestation de carence de 100 %, signalant l'absence quasi-totale de candidats locaux disponibles sur ce segment.

4.2. Niveaux de protection requis

Les offres d'emploi protégées sont déposées avec trois niveaux de protection distincts, correspondant à des durées de résidence requises en Polynésie française. La répartition sur la période TAPP 3 et 4 est la suivante :

Niveau de protection requis	Offres	Part (%)
Maximale (≥ 10 ans de résidence en Polynésie française)	1 418	84,66 %
Minimale (< 5 ans)	182	10,87 %
Intermédiaire (5 à 10 ans)	75	4,47 %
TOTAL	**1 675**	**100 %**

Sources : données SEFI – traitements statistiques internes. Période : mars 2024 – février 2026.

La protection maximale (au moins dix ans de résidence en Polynésie française) s'applique à la très grande majorité des postes (84,7 %). Ce niveau de protection traduit la volonté du législateur de favoriser en priorité les résidents de longue date, en cohérence avec les objectifs de la loi du pays n° 2019-30.

4.3. Offres déposées en urgence

Sur les 1 675 offres protégées enregistrées au cours des TAPP 3 et 4, 77 postes ont été déposés avec un caractère d'urgence, soit 4,6 % des offres protégées ou 0,6 % de l'ensemble des offres enregistrées au SEFI sur la même période (12 676 offres au total). En cas d'urgence, le SEFI dispose d'un délai maximal de 72 heures pour proposer un candidat, et le recrutement ne peut alors s'effectuer qu'en contrat à durée déterminée.

Métier concerné	Offres urgentes	Part (%)
J1202 – Pharmacie (pharmaciens)	38	49,4 %
J1307 – Préparation en pharmacie (préparateurs)	12	15,6 %
J1506 – Soins infirmiers généralistes	5	6,5 %
Sous-total Santé	**55**	**71,4 %**
G1703 – Réception en hôtellerie	8	10,4 %
G1602 – Personnel de cuisine	5	6,5 %
G1801 – Café, bar, brasserie	6	7,8 %
Autres métiers	3	3,9 %
TOTAL offres urgentes	**77**	**100 %**

Sources : données SEFI – traitements statistiques internes. Période : mars 2024 – février 2026.

Plus de sept offres urgentes sur dix (71,4 %) concernent des métiers de la santé, quasi-exclusivement des pharmaciens (49,4 %), des préparateurs en pharmacie (15,6 %) et des infirmiers généralistes (6,5 %). Cette sur-représentation de la santé dans les offres urgentes s'explique par la nécessité d'assurer une continuité de service dans des établissements ne pouvant fonctionner sans personnel qualifié.

5. Répartition géographique des offres protégées

5.1. Dominance des Îles du Vent

La répartition géographique des offres d'emploi protégées reflète la structure démographique et économique de la Polynésie française. Tahiti concentre la majorité des offres enregistrées : 9 069 offres non protégées et 861 offres protégées, représentant 51,4 % de l'ensemble des offres protégées sur la période TAPP 3 et 4.

5.2. Bora-Bora : un territoire sous tension particulière

Bora-Bora présente un profil atypique révélateur de la tension qui caractérise le marché du travail dans les destinations touristiques de haut de gamme. L'île ne concentre que 5,9 % de l'ensemble des offres non protégées, mais elle représente 22,7 % des offres protégées, soit un ratio de protection nettement supérieur à la moyenne du territoire.

Cette situation s'explique par la structure particulière de l'emploi salarié à Bora-Bora, très largement axée sur les métiers de l'hôtellerie et de la restauration (filières à forte tension), à l'inverse de Tahiti dont l'économie est plus diversifiée. Par ailleurs, la problématique de la mobilité des demandeurs d'emploi résidant à Tahiti, peu disposés à s'installer à Bora-Bora, accentue les difficultés de recrutement local.

Archipel	Île	Offres non prot.	Offres protégées	Taux prot.
IDV	Tahiti	9 069	861	8,67 %
ISV	Bora-Bora	652	380	36,82 %
IDV	Moorea	422	111	20,83 %
IDV	Tetiaroa	264	78	22,81 %
ISV	Raiatea	136	35	20,48 %
ISV	Tahaa	34	34	50 %
MAR	Nuku-Hiva	32	7	17,95 %
TMG	Arutua	83	26	23,85 %
TMG	Apataki	19	21	52,5 %
TMG	Tikehau	30	21	41,18 %

Sources : données SEFI – traitements statistiques internes. Période : mars 2024 – février 2026.

Note : IDV = Îles du Vent, ISV = Îles Sous-le-Vent, MAR = Marquises, TMG = Tuamotu-Gambier, AUS = Australes.

6. Attestations de carence

6.1. Taux global et évolution

Lorsque le SEFI ne peut sélectionner, dans son vivier de candidats inscrits, un demandeur d'emploi adéquat pour répondre à une offre protégée, il délivre une attestation de carence. Ce document libère le recruteur de la contrainte de durée de résidence pour la suite du processus de recrutement, lui permettant de recruter un candidat ne remplissant pas les conditions de résidence requises.

Sur la période TAPP 3 et 4 (mars 2024 – février 2026), le SEFI a délivré 1 161 attestations de carence sur 1 675 offres protégées, soit un taux de 69,31 %. Ce taux élevé traduit des tensions persistantes sur le marché du travail polynésien pour les activités protégées.

6.2. Top métiers concernés par les attestations de carence

Le tableau suivant présente les dix métiers ayant enregistré le plus grand nombre d'attestations de carence sur la période TAPP 3 et 4 :

Métier (code ROME)	Total offres	Att. carence	Taux (%)
G1602 – Personnel de cuisine	450	342	76 %
G1703 – Réception en hôtellerie	204	124	60,78 %
J1202 – Pharmacie	114	112	98,25 %
G1701 – Conciergerie en hôtellerie	71	64	90,14 %
G1801 – Café, bar, brasserie	136	88	64,71 %
A1404 – Aquaculture	114	114	100 %
J1307 – Préparation en pharmacie	62	57	91,94 %
M1202 – Audit et contrôle comptables	84	56	66,67 %
G1601 – Management du personnel de cuisine	74	54	72,97 %
J1506 – Soins infirmiers généralistes	21	19	90,48 %

Sources : données SEFI – traitements statistiques internes. Période : mars 2024 – février 2026.

Deux secteurs concentrent la quasi-totalité des attestations de carence : l'hôtellerie-restauration et la santé. Pour ces deux filières, la tension du marché du travail est de nature structurelle et appelle des réponses spécifiques en matière de formation professionnelle et d'attractivité des métiers.

6.3. Évolution des raisons de carence (2024-2025)

Les attestations de carence sont délivrées pour deux raisons principales : soit l'absence totale de candidature sur l'offre, soit l'inadéquation des candidats présents dans le vivier du SEFI. L'évolution de ces deux raisons entre 2024 et 2025 constitue un signal d'alerte important :

Raison de la carence	2024	2025	Évolution
Aucun candidat dans le vivier local du SEFI ne convient pour l'offre	40 %	29 %	-11 pts
Aucun candidat ne s'est présenté sur l'offre	60 %	71 %	+11 pts

Sources : données SEFI – traitements statistiques internes.

Entre 2024 et 2025, la part des attestations de carence motivées par l'absence totale de candidat (aucune candidature déposée sur l'offre) progresse de 60 % à 71 %, tandis que la part des attestations liées à l'inadéquation des candidats disponibles diminue de 40 % à 29 %. Cette évolution révèle un appauvrissement du vivier actif de demandeurs d'emploi sur les métiers protégés, et constitue un signal d'alerte pour la politique de l'emploi local.

Cette tendance est particulièrement marquée dans les métiers de l'hôtellerie-restauration à Bora-Bora, où le problème de mobilité géographique des demandeurs d'emploi dissuade les candidatures, et dans certains métiers qualifiés de la santé, où la rareté des profils est structurelle.

7. Méthodologie de construction du TAPP

7.1. Principes de base

Le dispositif de protection de l'emploi local repose sur la notion d'activité professionnelle, définie par le croisement du répertoire ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) et de la classification NAF (Nomenclature d'Activités Française), adaptée au contexte polynésien (NAFPol13, avec 13 secteurs d'activité).

Seules les activités professionnelles dépassant 30 individus sont susceptibles d'être protégées, en deçà de ce seuil la robustesse statistique n'étant pas attestée.

7.2. Évolution de la méthodologie

La méthodologie de construction du TAPP a évolué au cours des différentes éditions :

- TAPP 1 : croisement des 532 métiers ROME et des 13 secteurs NAFPol, avec protection des activités dépassant le seuil de 30 individus et un taux de néo-résidents supérieur à 10 %.
- TAPP 2 et suivants : abandon du filtrage préalable par les 13 secteurs de la NAFPol13 pour un filtrage à partir des familles de métiers du répertoire ROME dépassant le seuil de 30 individus. Introduction d'une désagrégation par appellation emploi : chaque métier protégé est décliné en appellations d'emploi, selon la règle suivante : si au moins deux recrutements ont eu lieu, l'emploi est examiné (protection conditionnelle soumise à décision collégiale) ; si au moins trois recrutements ont eu lieu, l'emploi est automatiquement protégé.

Cette évolution méthodologique a conduit à une granularité plus fine du dispositif, diminuant consécutivement le nombre d'emplois effectivement protégés.

7.3. Nombre d'activités protégées par TAPP

L'évolution du nombre d'activités professionnelles protégées illustre l'affinement progressif du dispositif :

- TAPP 1 (octobre 2022) : 43 activités protégées
- TAPP 2 (février 2023) : 151 activités protégées
- TAPP 3 (février 2024) : 221 activités protégées
- TAPP 4 (mars 2025) : 126 activités protégées
- TAPP 5 (mars 2026) : 128 activités protégées [en vigueur]

7.4. Perspectives d'évolution méthodologique

La réunion de la CTEL prévue en juin 2026 sera l'occasion de discuter d'une évolution substantielle de la méthode, notamment la possibilité de s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire de l'Emploi pour affiner les données de base. Cette orientation viserait à renforcer la robustesse statistique du dispositif, à mieux anticiper les tensions sur le marché du travail et à protéger largement les emplois pour lesquels la main d'œuvre locale est effectivement disponible.

8. Points d'alerte et recommandations

L'analyse des données relatives aux TAPP 3 et 4 fait apparaître plusieurs points d'alerte devant retenir l'attention de la commission et orienter les travaux à venir.

8.1. Aggravation de la tension sur les métiers protégés

La progression de la part d'attestations de carence motivées par l'absence totale de candidature (de 60 % en 2024 à 71 % en 2025) est un indicateur préoccupant. Elle traduit non seulement une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi qualifié, mais aussi une désaffection croissante pour certains métiers protégés. Les politiques de formation professionnelle initiale et continue doivent intégrer cette dynamique pour orienter les flux de formation vers les métiers en tension.

8.2. Situation spécifique de Bora-Bora

La concentration de 22,7 % des offres protégées à Bora-Bora, conjuguée à des taux d'attestation de carence élevés pour les métiers hôteliers, met en évidence un problème structurel de mobilité géographique de la main-d'œuvre polynésienne. Des dispositifs incitatifs à la mobilité inter-îles pourraient être envisagés pour faciliter la mise en adéquation de l'offre et de la demande sur cette zone géographique.

8.3. Tension structurelle dans les métiers de la santé

La quasi-totalité des postes urgents (71,4 %) relève du secteur santé, avec un taux d'attestation de carence avoisinant 98 % pour les pharmaciens. Cette situation structurelle appelle une réflexion spécifique, notamment sur les dispositifs de formation locale en pharmacie et dans les filières paramédicales, ainsi que sur les conditions d'exercice de ces professions en Polynésie française.

8.4. Aquaculture : tension à 100 %

Le secteur de l'aquaculture enregistre un taux d'attestation de carence de 100 %, signifiant que pour chaque offre protégée déposée dans cette filière, le SEFI n'a trouvé aucun candidat local adéquat. Ce constat justifie un effort particulier en matière de formation professionnelle spécialisée et de valorisation de cette filière d'avenir.

9. Conclusion

Ce quatrième bilan annuel confirme la nécessité de faire évoluer le dispositif pour qu'il réponde davantage aux enjeux structurels et conjoncturels du territoire. Si la stabilisation du taux de protection autour de 13 % sur les deux derniers TAPP traduit une appropriation progressive par les acteurs économiques des règles et procédures applicables, les signaux d'alerte identifiés — aggravation de la tension sur les métiers protégés, problème de mobilité géographique, rareté structurelle dans la santé et l'aquaculture — appellent des réponses coordonnées entre les politiques d'emploi, de formation professionnelle et d'attractivité des territoires.

Le 5ème TAPP, en vigueur depuis mars 2026, maintient la dynamique du dispositif avec 128 activités professionnelles protégées. Les travaux de la CTEL au cours de l'exercice 2026 permettront d'affiner la méthodologie, notamment en s'appuyant sur les travaux de l'Observatoire de l'Emploi, et de préparer le TAPP 6 pour l'exercice 2027.

Annexes statistiques

Annexe A – Évolution mensuelle des offres protégées (TAPP 3 et 4)

Le tableau ci-dessous présente la décomposition mensuelle des offres enregistrées au SEFI, distinguant offres protégées et non protégées, sur la période mars 2024 – février 2026.

Mois	Non prot.	Protégées	Total	Taux prot.
Mars 2024	723	103	826	12,47 %
Avril 2024	474	62	536	11,57 %
Mai 2024	467	56	523	10,71 %
Juin 2024	424	88	512	17,19 %
Juillet 2024	455	64	519	12,33 %
Août 2024	398	76	474	16,03 %
Septembre 2024	344	51	395	12,91 %
Octobre 2024	418	53	471	11,25 %
Novembre 2024	388	76	464	16,38 %
Décembre 2024	397	72	469	15,35 %
Janvier 2025	510	84	594	14,14 %
Février 2025	417	54	471	11,47 %
Mars 2025	414	86	500	17,2 %
Avril 2025	475	64	539	11,87 %
Mai 2025	577	60	637	9,42 %
Juin 2025	413	64	477	13,42 %
Juillet 2025	455	64	519	12,33 %
Août 2025	392	74	466	15,88 %
Septembre 2025	471	68	539	12,62 %
Octobre 2025	422	78	500	15,6 %
Novembre 2025	343	55	398	13,82 %
Décembre 2025	651	73	724	10,08 %
Janvier 2026	569	83	652	12,73 %
Février 2026	403	67	470	14,25 %
TOTAL TAPP 3 (Fév.–Fév. 2025)	**5 416**	**839**	**6 255**	**13,41 %**

TOTAL TAPP 4 (Mars 2025–Fév. 2026)	**5 585**	**836**	**6 421**	**13,02 %**

Sources : données SEFI – traitements statistiques internes.

Note : Les données de février 2024 (début du TAPP 3) sont intégrées dans le total TAPP 3 mais ne figurent pas dans le détail mensuel du présent tableau, les données désagrégées n'étant disponibles qu'à partir de mars 2024.

Annexe B – Répartition complète par archipel

Le tableau ci-dessous reprend la répartition géographique exhaustive des offres enregistrées par île, pour la période TAPP 3 et 4.

Archipel	Île	Non prot.	Protégées	Taux prot.
IDV	Tahiti	9 069	861	8,67 %
ISV	Bora-Bora	652	380	36,82 %
IDV	Moorea	422	111	20,85 %
IDV	Tetiaroa	264	78	22,81 %
ISV	Raiatea	136	35	20,47 %
ISV	Tahaa	34	34	50 %
ISV	Huahine	25	7	21,88 %
ISV	Maupiti	6	0	0 %
MAR	Nuku-Hiva	32	7	17,95 %
MAR	Hiva-Oa	20	7	25,93 %
MAR	Fatu-Hiva	2	0	0 %
TMG	Arutua	83	26	23,85 %
TMG	Apataki	19	21	52,5 %
TMG	Tikehau	30	21	41,18 %
TMG	Mangareva	31	17	35,42 %
TMG	Marutea Sud	28	14	33,33 %
TMG	Rangiroa	28	12	30 %
TMG	Raroia	14	11	44 %
TMG	Manihi	0	6	–
TMG	Fakarava	18	1	5,26 %
AUS	Tubuai	5	14	73,68 %
AUS	Rurutu	12	0	0 %
IDV	Maiao	5	0	0 %

Sources : données SEFI – traitements statistiques internes. IDV = Îles du Vent, ISV = Îles Sous-le-Vent, MAR = Marquises, TMG = Tuamotu-Gambier, AUS = Australes.

Annexe C – Attestations de carence : détail mensuel (TAPP 3 et 4)

Mois	Att. carence délivrées	Pas d'attestation	Total prot.	Taux carence
Mars 2024	82	21	103	79,61 %
Avril 2024	40	22	62	64,52 %
Mai 2024	46	10	56	82,14 %
Juin 2024	65	23	88	73,86 %
Juillet 2024	37	27	64	57,81 %
Août 2024	53	23	76	69,74 %
Septembre 2024	41	10	51	80,39 %
Octobre 2024	41	12	53	77,36 %
Novembre 2024	55	21	76	72,37 %
Décembre 2024	53	19	72	73,61 %
Janvier 2025	55	29	84	65,48 %
Février 2025	38	16	54	70,37 %
Mars 2025	57	29	86	66,28 %
Avril 2025	42	22	64	65,63 %
Mai 2025	42	18	60	70 %
Juin 2025	38	26	64	59,38 %
Juillet 2025	41	23	64	64,06 %
Août 2025	53	21	74	71,62 %
Septembre 2025	47	21	68	69,12 %
Octobre 2025	52	26	78	66,67 %
Novembre 2025	37	18	55	67,27 %
Décembre 2025	55	18	73	75,34 %
Janvier 2026	50	33	83	60,24 %
Février 2026	41	26	67	61,19 %
TOTAL TAPP 3	**513**	**—**	**839**	**61,14 %**
TOTAL TAPP 4	**555**	**—**	**836**	**66,51 %**
TOTAL TAPP 3+4	**1 161**	**—**	**1 675**	**69,34 %**

Sources : données SEFI – traitements statistiques internes.

Note : Les totaux TAPP 3 et TAPP 4 incluent les données de février 2024 non détaillées dans les lignes mensuelles ci-dessus. Le taux global TAPP 3+4 (69,3 %) est calculé sur l'ensemble des 1 675 offres protégées.

Document établi par le SEFI – Service de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelles

40 46 12 12 | sefi.pf | entreprises.sefi@administration.gov.pf

Rapport CTEL – Bilan 2025 – Juin 2026 – Polynésie française

AVIS

Vu les dispositions de l'article 151 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée, portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu la saisine n° **8200/PR du 2 novembre 2026** du Président de la Polynésie française, sollicitant l'avis du CESEC selon la procédure d'urgence sur **un projet de loi du pays portant modification du livre V de la partie V du code du travail relative à la protection de l'emploi local** ;

Vu la décision du bureau réuni le **2 novembre 2026** ;

Vu le projet d'avis de la commission « Éducation-emploi » en date du **13 novembre 2026** ;

Le Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française a adopté, lors de la séance plénière du **17 novembre 2026**, l'avis dont la teneur suit :

I – OBJET DE LA SAISINE

Le Président de la Polynésie française soumet, selon la procédure d'urgence, à l'avis du Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel (CESEC) de la Polynésie française, un projet de loi du pays portant modification du Livre V de la Partie V du code du travail relatif à la promotion et protection de l'emploi local.

II – CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le projet de loi du pays vise à modifier en profondeur le dispositif de protection de l'emploi local instauré en 2019[1] dans le secteur privé afin d'en corriger les défaillances constatées après plusieurs années d'application.

Les bilans successifs soulignent que les mesures de protection s'appliquent principalement à des activités confrontées à des pénuries de main-d'œuvre locale, ce qui conduit à un recours fréquent aux attestations de carence et réduit l'efficacité réelle du dispositif. Ainsi, les activités protégées ne représentent qu'une part limitée des offres d'emploi.

Pour remédier à cette situation, la réforme propose d'inverser la logique actuelle. La protection serait désormais accordée en priorité aux activités pour lesquelles les données de recrutement démontrent l'existence d'un vivier local suffisamment solide pour répondre aux besoins des employeurs. À l'inverse, les secteurs connaissant des difficultés structurelles de recrutement seraient davantage accompagnés par des actions de formation et de développement des compétences.

Le projet de texte maintient le principe d'une protection modulée selon les activités professionnelles et conforme aux exigences de la loi organique selon l'exposé des motifs. Il instaure de nouveaux critères objectifs fondés sur les données de recrutement observées sur deux années consécutives et prévoit trois niveaux de protection correspondant à des durées de résidence de trois, cinq ou dix ans.

La réforme entend également renforcer l'efficacité et la sécurité juridique du dispositif grâce à des mécanismes de levée partielle de protection pour les métiers en tension, à une meilleure articulation avec la politique de formation professionnelle, à des modalités plus fiables de vérification de la résidence et à un renforcement des contrôles et sanctions.

L'objectif poursuivi par le gouvernement est de concilier la priorité d'accès à l'emploi des résidents, les besoins de recrutement des entreprises et l'adaptation durable des compétences aux besoins du Pays.

III – OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

Le présent projet de loi du pays soumis à l'examen du CESEC appelle les observations et recommandations suivantes.

Liminaire

Le CESEC rappelle que le recours à la procédure d'urgence doit conserver un caractère exceptionnel et demeurer réservé aux situations justifiant objectivement une réduction des délais habituels d'instruction.

[1] Loi du pays n° 2019-30 du 5 novembre 2019 relative à la promotion et à la protection de l'emploi local.

III – 1. Sur l'utilité des principales mesures de la réforme de la protection de l'emploi local

L'institution salue l'initiative de joindre au dossier qui lui est soumis les éléments d'appréciation au travers du projet d'arrêté d'application, de la fiche d'impact et du rapport annuel de la Commission consultative Tripartite de l'Emploi Local (CTEL) pour le bilan 2025 de la mise en œuvre du Tableau des Activités Professionnelles Protégées (TAPP).

III – 1. 1. Une réforme motivée par le bilan négatif du cadre réglementaire actuel

Le dossier joint au projet de loi du pays mentionne au sujet du cadre réglementaire en vigueur que : « *Les mesures de protection ne couvrent que 13 % des offres enregistrées au SEFI*[2] ».

De plus, selon l'exposé des motifs, « ***La part des carences par absence totale de candidature est passée de 60 % en 2024 à 71 % en 2025.*** ». En effet, faute de candidats résidents, des attestations de carence sont émises afin de permettre le recrutement de personnes récemment installées en Polynésie française (« néo-résidents ») dans les activités professionnelles protégées.

Le gouvernement considère donc que le dispositif issu de la loi du pays de 2019 n'a pas produit les résultats attendus.

La société civile organisée déplore la faiblesse des résultats générés par le dispositif actuel.

Par ailleurs, elle note une nouvelle fois qu'aucun projet réglementaire n'a pour l'instant été évoqué concernant des mesures favorisant l'accès à l'exercice d'une activité professionnelle non salariée pour les résidents[3].

III – 1. 2. Une inversion du dispositif de la protection de l'emploi local mais pour quel impact réel ?

Le Pays entend porter des changements majeurs avec une protection instituée dans les domaines où la compétence locale est déjà présente et une libre régulation du marché du travail assortie d'une concentration des efforts de formation là où la compétence locale n'est pas suffisamment présente.

Le projet de texte procède donc à une inversion complète de la logique actuellement en vigueur. Aujourd'hui, une activité est protégée lorsqu'elle recrute une proportion importante de « néo-résidents ». Le projet de loi du pays propose au contraire de protéger les activités dans lesquelles les recrutements sont déjà majoritairement réalisés au profit de résidents selon le principe de préservation.

Lorsque la proportion de salariés embauchés dont le numéro CPS date de moins de trois ans ne dépasse pas 10 % pendant deux années consécutives, l'activité est considérée comme « à protéger » et inscrite au Tableau des Activités Professionnelles Protégées (TAPP). Lorsque le seuil est dépassé pendant deux années consécutives, l'activité professionnelle est retirée du tableau et n'est plus protégée.

Par ce projet de loi du pays, le gouvernement souhaite passer d'un dispositif qualifié de « *curatif* » à un dispositif présenté comme « préventif » et plus cohérent avec l'objectif de priorité à l'emploi local.

La société civile organisée relève que cette refonte représente également une mise en cohérence avec le principe qui prévaut dans la fonction publique du Pays depuis juin 2026[4] : plus un cadre d'emploi dispose de ressources locales, plus il est protégé.

---

[2] Service de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelles (SEFI).

[3] Le Pays a informé le CESEC de travaux réglementaires en cours concernant la mise en place d'une condition de résidence pour les professions encadrées par la Polynésie française.

[4] Loi du pays n° 2026-7 du 25 juin 2026 relative à la protection et à la promotion de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française.

Ce changement a pour conséquence d'étendre considérablement le champ de la protection de l'emploi local. Le nombre potentiel d'activités protégées de 128 passe ainsi à environ 4 855 sur 6 122 observées au total. Le volume d'embauches couvertes passerait de 3 907 à 49 046 recrutements annuels.

La société civile organisée relève l'affichage flatteur que produirait ainsi le nouveau dispositif de manière disproportionnée à une réalité qui serait globalement inchangée en matière de protection de l'emploi local puisque ces activités recrutent déjà très majoritairement des résidents.

Aussi, le CESEC n'est pas convaincu de l'utilité de la réforme sur son objet principal.

En outre, les représentants des professionnels s'inquiètent de l'ampleur de la modification administrative (le nombre d'activités protégées devrait être multiplié par 38). Elle représentera un nouveau cadre réglementaire pour bon nombre d'entre elles et potentiellement de nouvelles démarches administratives.

La société civile organisée s'interroge sur les incidences de cette extension. D'une part, elle rappelle que le tissu économique polynésien se caractérise par une prépondérance des Très Petites Entreprises (TPE) : 94 % des entreprises actives du Pays[5] ont au maximum deux salariés. Ces structures disposent de moyens administratifs limités (ex. absence de responsable des ressources humaines) et pourraient légitimement s'inquiéter de nouvelles dispositions contraignantes.

D'autre part, sur le plan juridique, l'extension du dispositif à une très large majorité d'activités marquerait une évolution significative par rapport au cadre actuel, qui repose sur un champ d'application plus limité. **Cette modification soulève des interrogations quant à la proportionnalité des restrictions envisagées au regard de la jurisprudence du Conseil d'État relative à la protection de l'emploi local.**

Le Conseil observe qu'une réforme qui modifie profondément les règles applicables à plusieurs milliers d'activités professionnelles ne pourra atteindre ses objectifs que si ses mécanismes sont compris par les employeurs, les salariés, les demandeurs d'emploi et les organismes de formation. **Il relève que la complexité technique du dispositif risque d'affaiblir son appropriation par les acteurs économiques et sociaux.**

À ce titre, les représentants des salariés rappellent que les travaux de la Commission consultative Tripartite de l'Emploi Local (CTEL) reposent en partie sur l'utilisation du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) adapté à la Polynésie française. Celui-ci apparaît incomplet et doit être finalisé.

La société civile organisée note que l'entrée en vigueur de la réforme nécessiterait un accompagnement par un plan de communication et de pédagogie comprenant notamment des guides pratiques, des outils numériques de consultation simplifiée des activités protégées ainsi que des actions d'information à destination des entreprises, des salariés et des organismes de formation.

III – 1. 3. L'absence de distinction géographique de la protection de l'emploi local

Le rapport annuel 2025 de la CTEL souligne le cas particulier de Bora Bora avec 23 % des offres protégées et un taux d'attestation de carence élevé ce qui met en évidence un problème structurel de mobilité géographique de la main d'œuvre polynésienne.

Le Conseil observe que le projet de loi du pays ne comporte pas de distinction géographique qui permettrait une application différenciée de la protection de l'emploi local par archipel ou par île. Ainsi, l'application du dispositif projeté reste générale à l'ensemble de la Polynésie française et la sortie du TAPP ou la levée partielle ne peuvent être accordées à une seule île.

[5] *La Polynésie française, Rapport annuel économique 2025*, Institut d'Émission d'Outre-Mer, 2026.

La société civile organisée recommande fortement la prise en compte d'une différenciation géographique au dispositif de protection de l'emploi local.

III – 1. 4. La levée partielle de protection : une appropriation trop technique

Par le dispositif proposé, le gouvernement veut éviter que des secteurs durablement en pénurie de main-d'œuvre ne se heurtent à des contraintes administratives sans bénéfice concret pour les résidents. Ces activités sortiraient du TAPP.

Pour les entreprises inscrites au TAPP mais qui sont tout de même confrontées à des pénuries pour lesquelles les compétences locales sont insuffisantes selon un nouvel indicateur de tension[6] inscrit au TAPP, celles-ci peuvent bénéficier de levées partielles de la protection.

Le projet de loi du pays (LP 10) prévoit comme conditions à cette levée partielle :

« *Pour une activité professionnelle inscrite au tableau des activités professionnelles protégées, une levée partielle de la mesure de protection peut être examinée par la commission consultative tripartite de l'emploi local lorsque sont réunis cumulativement :*

1° L'indicateur de tension prévu à l'article Lp. 5521-4 démontre que les offres d'emploi relatives à cette activité ne mobilisent pas un nombre suffisant de candidats, pendant au moins deux années consécutives ;

2° L'absence, en Polynésie française, de filière de formation initiale ou de formation professionnelle continue conduisant aux métiers relevant de l'activité concernée, pour les activités pouvant faire l'objet d'une levée partielle de protection ;

3° Le volume d'embauches dans l'activité professionnelle sur deux années consécutives est suffisant. ».

Les entreprises considérées bénéficieraient dans le même temps, d'un accompagnement du Pays en matière de formation (LP 10, nouvel LP 5531-5).

Le projet de loi du pays conforte le rôle de la Commission consultative Tripartite de l'Emploi Local (CTEL) dans l'analyse des activités professionnelles et des éventuelles levées partielles de protection.

Pour autant, là aussi, le dispositif réglementaire induit un effort de compréhension du mécanisme technique proposé (ex. projet de définition de l'indicateur de tension : T_pondéré(a,t) = DPAE(a,t) / max(cand_SEFI(a,t) ; 1)). **Les autorités reconnaissent d'ailleurs sa complexité.**

L'institution considère qu'une trop grande technicité peut être préjudiciable à l'intelligibilité de la mise en œuvre de la protection de l'emploi local (cf. difficulté existante concernant l'utilisation du ROME).

Au-delà des modalités techniques de protection ou de levée de protection des activités professionnelles, la société civile organisée estime que la question essentielle demeure celle de la capacité du Pays à former les compétences dont l'économie a besoin.

III – 1. 5. Faire de la formation professionnelle le préalable à la protection réglementaire et non son complément

Le projet réglementaire repose sur l'idée que lorsque le vivier local est insuffisant, la réponse doit relever prioritairement de la formation professionnelle afin de créer les compétences manquantes plutôt que d'une protection réglementaire coercitive.

En effet, si le projet de loi du pays n'apporte pas de solutions directes à la pénurie de main d'œuvre locale dans certains secteurs, il crée cependant un lien direct entre les besoins du marché du travail, le diagnostic statistique et la politique de formation.

[6] Les modalités de calcul de cet indicateur sont déterminées par arrêté pris en conseil des ministres.

Le Pays ambitionne, comme pour sa fonction publique, une programmation triennale de la formation dans le secteur privé.

Toutefois, le Conseil observe que ce plan reste en phase de mise en place et exprime une inquiétude forte quant à la faiblesse ou l'absence de politiques structurées de formation. Il constate le défaut d'objectifs, de calendrier, de moyens humains et financiers nécessaires à la réussite de toute politique de formation.

Ces carences structurelles empêchent d'alimenter le vivier local que le projet entend pourtant protéger et réclament donc une politique dynamique en matière de formation.

Le CESEC a déjà eu l'occasion[7] de rappeler que la question de l'emploi local était indissociable d'une réflexion sur l'amélioration de la formation et des conditions d'insertion professionnelle à l'égard des demandeurs d'emploi comme de la jeunesse. Le dispositif doit être mis en cohérence avec une politique d'amélioration de la formation et de l'insertion professionnelle en Polynésie française.

Le Conseil s'inscrit donc pleinement dans le sens du plan triennal de formation consigné au projet de loi du pays (LP 10, nouvel LP 5531-7) pour les activités professionnelles non inscrites au TAPP et pour celles faisant l'objet d'une levée partielle de protection.

Néanmoins, il observe que le plan triennal de formation ne devrait être mis en place qu'en 2028 selon les auteurs du projet de texte ce qui implique un décalage entre l'entrée en vigueur des sanctions dès 2027 et le terme des formations ainsi que l'arrivée sur le marché du travail des personnes formées au mieux en 2029.

Le CESEC recommande la mise en place de mesures transitoires mettant en cohérence les enjeux de formation et l'entrée en vigueur des sanctions.

Or, l'institution considère que le travail d'anticipation sur la mise en place de formations pour les carences constatées est urgent.

Le CESEC recommande de faire de la formation professionnelle la priorité de la politique de protection de l'emploi local indépendamment de la réforme proposée.

À ce titre, l'institution invite à développer la carte des formations professionnelles (ex. plateforme numérique To'o'ite) ainsi qu'à une meilleure coordination entre toutes les entités de formation publiques (Comité stratégique de la formation professionnelle et de l'emploi, Observatoire de l'emploi, CTEL, etc.) ou privées.

Elle réitère ici notamment sa recommandation récente pour poursuivre les travaux d'adaptation de la carte des formations aux métiers en tension[8]. Cet inventaire non encore finalisé doit également concerner les moyens humains et financiers qui y sont dédiés.

Au même titre, le Tableau des Activités Professionnelles Protégées (TAPP) est actuellement accessible au public mais demeure relativement peu connu pour le CESEC.

Or, il constitue une information stratégique pour les familles, les élèves dès le collège, les étudiants et les personnes en reconversion professionnelle.

Aussi, le CESEC recommande que les activités professionnelles protégées, les métiers en tension et les perspectives d'emploi associées fassent l'objet d'une diffusion régulière auprès des

[7] Avis CESEC n° 2016/51 du 03/03/2016 sur la proposition de loi du pays relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local dans le secteur privé en Polynésie française et Avis CESEC n° 16/ 2019 du 25/04/2019 sur le projet de loi du pays relative à la protection et à la promotion de l'emploi local.

[8] Avis CESEC n° 110/2026 du 04/11/2026 sur le Projet de loi du pays portant modification du Livre II de la Partie VI du code du travail relatif à l'apprentissage.

établissements scolaires et universitaires, des centres de formation et des structures d'orientation afin de renforcer la visibilité des débouchés professionnels offerts en Polynésie française.

Par ailleurs, l'attractivité de certaines formations peut être renforcée grâce à des bourses majorées. Celles-ci sont actuellement strictement conditionnées.

Le CESEC recommande d'engager une réflexion sur l'évolution des critères d'éligibilité aux bourses majorées afin de renforcer l'accessibilité du dispositif.

III – 1. 6. Un contrôle qui s'étoffe et qui se veut effectif avec des sanctions déployées

Les autorités ont reconnu que le dispositif actuel **ne faisait l'objet d'aucun contrôle**. Le projet de loi du pays prévoit sur ce point des mesures de mise en œuvre et de renforcement juridique.

III – 1. 6. 1. Concernant l'autorité de contrôle

Le contrôle sera dévolu à la Direction du travail par l'élargissement de ses missions de droit commun à la protection de l'emploi local. Les auteurs rappellent le renforcement progressif des effectifs en termes d'inspecteurs (4 en fin d'année 2026), de contrôleurs et d'assistants de contrôle.

Cependant, compte tenu des difficultés rencontrées par ce service déjà largement sollicité et malgré les annonces des autorités sur la consolidation de ses moyens, le Conseil estime qu'à court terme ce contrôle sera inopérant comme c'est déjà le cas aujourd'hui.

III – 1. 6. 2. Concernant le remplacement de la déclaration sur l'honneur par une attestation de la CPS

La preuve de résidence ne reposera plus principalement sur une simple déclaration sur l'honneur du candidat. Elle s'appuiera désormais sur la date d'immatriculation à la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) et exige une attestation de cet organisme.

Cette évolution constituerait une amélioration mais l'institution déplore que le délai de production de ladite attestation ne soit pas connu.

Toutefois, il constate que d'autres dispositions ont évolué en termes de responsabilité. Par exemple, il reviendra à l'employeur de vérifier que la personne embauchée remplit la condition de durée de résidence là où précédemment il recueillait son attestation sur l'honneur.

III – 1. 6. 3. Concernant le développement des amendes administratives

Au-delà des mécanismes de contrôle, le projet entend renforcer les sanctions afin que les obligations prévues par la loi du pays soient réellement dissuasives. L'amende administrative actuelle est plafonnée à 178 000 F CFP.

Les sanctions seraient ainsi détaillées :

- jusqu'à 150 000 F CFP par emploi pour certains manquements simples (ex. non-respect de l'obligation de notification de l'emploi vacant) ;
- jusqu'à 300 000 F CFP par salarié pour les infractions les plus graves (ex. recrutement d'une personne ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de la mesure de protection) ;
- plafonnements du montant total de l'amende pour un même contrôle (respectivement 1,5 et 3 millions de F CFP) ou en cas de récidive (respectivement 3 et 6 millions de F CFP).

Le Conseil relève que ces sanctions ne peuvent faire l'objet d'aucune remise gracieuse.

Dans le cadre d'une refonte qui se veut préventive, le déploiement des sanctions constitue une politique répressive qui inquiète les représentants des professionnels.

III – 1. 7. Sur l'amélioration du dispositif de gouvernance

III – 1. 7. 1. Pour une gestion bipartite de la CTEL

Le projet de loi du pays conforte le rôle de la Commission consultative Tripartite de l'Emploi Local (CTEL) dans l'examen des activités professionnelles protégées, des métiers en tension et des éventuelles levées partielles de protection. Toutefois, au cours des auditions menées par le CESEC, tant les représentants des organisations salariales que ceux des organisations patronales ont souligné que les concertations préalables n'avaient pas permis d'aboutir à un consensus (contrairement au projet de loi du pays sur l'apprentissage) et ont exprimé des interrogations sur la place réelle des partenaires sociaux dans le processus décisionnel.

Ils ont notamment rappelé que, si la CTEL est consultée, les arbitrages finaux demeurent entre les mains des autorités publiques, tandis que l'expérience néo-calédonienne repose sur une gouvernance davantage confiée aux représentants des employeurs et des salariés.

Le CESEC constate que les décisions relatives à la protection de l'emploi local doivent reposer directement sur la connaissance des besoins de recrutement des entreprises et sur les réalités vécues par les salariés. Il relève également que l'adhésion des partenaires sociaux constitue une condition essentielle à l'efficacité et à l'acceptabilité d'un dispositif appelé à évoluer régulièrement en fonction de la situation du marché du travail.

À cet égard, le Conseil estime qu'une implication plus directe des représentants du monde économique et social permettrait de renforcer à la fois la légitimité des décisions prises et la confiance accordée au dispositif.

L'institution rappelle que la CTEL est censée se réunir (2 fois par an) pour examiner environ 4 855 activités protégées dans le cadre du nouveau dispositif au lieu de 128 actuellement.

Le Conseil s'interroge sur l'efficacité de ces travaux.

Le CESEC recommande de faire évoluer la gouvernance de la Commission consultative Tripartite de l'Emploi Local (CTEL) vers un fonctionnement bipartite entre représentants des employeurs et des salariés.

III – 1. 7. 2. Pour une évaluation plus périodique

Une évaluation du dispositif est prévue à 3 ans de la mise en œuvre du nouveau régime.

Cette échéance apparaît beaucoup trop tardive au Conseil. Il préconise que ce bilan soit annuel et que les indicateurs de performances soient définis dès à présent.

III – 2. Sur les efforts parallèles à mener en faveur de l'attractivité des métiers et du retour au Pays des étudiants du fenua

Le CESEC constate qu'au-delà d'un cadre réglementaire, certains métiers du secteur privé pourraient être rendus plus attractifs.

III – 2. 1. Sur l'articulation entre emploi local et attractivité des métiers

Le diagnostic joint au dossier de projet de réforme met en évidence plusieurs secteurs confrontés à des difficultés persistantes de recrutement. Ces tensions ne trouvent pas uniquement leur origine dans l'absence de protection de l'emploi local mais également dans les caractéristiques mêmes de certains métiers, particulièrement les secteurs de l'hôtellerie-restauration-tourisme (ex. « service en restauration ») et de la santé.

L'institution considère que le renforcement des règles de protection de l'emploi local ne saurait, à lui seul, résoudre les difficultés structurelles de recrutement lorsque celles-ci résultent de la formation comme évoqué précédemment mais notamment des conditions de travail, des contraintes horaires, des possibilités d'évolution professionnelle, de la mobilité géographique ou des capacités d'hébergement des travailleurs.

À titre d'exemple, certaines organisations représentatives des salariés ont indiqué que la promotion interne à l'entreprise constitue un outil de montée en compétences et donc de protection de l'emploi local.

Le CESEC relève que le principal secteur clairement concerné par la pénurie de main d'œuvre locale est celui de l'hôtellerie-restauration-tourisme et particulièrement pour les besoins de l'île de Bora Bora.

Le CESEC recommande que les politiques de promotion de l'emploi local s'accompagnent d'actions visant à renforcer l'attractivité des métiers en tension, notamment à travers l'amélioration des parcours professionnels, des conditions d'exercice, de la mobilité et de la valorisation des compétences.

III – 2. 2. Sur le retour des étudiants polynésiens formés à l'étranger et pour une reconnaissance élargie de leurs diplômes notamment pour les secteurs en tension

Certains Polynésiens diplômés à l'étranger rencontrent des difficultés ou des délais pour faire reconnaître leurs qualifications lors de leur retour au Pays. Plusieurs intervenants ont estimé que ces contraintes pouvaient constituer un frein au retour de compétences pourtant recherchées.

Le CESEC observe que la promotion de l'emploi local implique également la capacité du Pays à attirer et réintégrer les compétences acquises par ses ressortissants dans les établissements de formation étrangers.

Le CESEC recommande de simplifier, d'accélérer et de mieux accompagner les procédures de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, en particulier dans les secteurs confrontés à des tensions de recrutement ou à des besoins élevés en qualification.

Il recommande également un suivi rigoureux des étudiants dans leur cursus hors du Pays afin de les accompagner au mieux.

I – CONCLUSION

En Polynésie française, la question de l'emploi local dépasse le seul cadre du marché du travail pour toucher à un enjeu de cohésion sociale ancien et profondément ancré dans la société. Derrière les débats relatifs aux critères de protection de l'emploi local s'exprime également une préoccupation largement partagée : celle de voir les nouvelles générations rencontrer davantage de difficultés que leurs aînés pour accéder à un emploi stable, construire un parcours professionnel et trouver leur place dans le développement du Pays.

Le bilan dressé de plusieurs années d'application de la protection de l'emploi local met en évidence les limites d'un dispositif qui, malgré la légitimité de son objectif, n'a pas toujours permis de répondre de manière satisfaisante aux réalités du marché du travail, notamment dans les secteurs confrontés à des pénuries persistantes de main-d'œuvre. Le projet de loi du pays a donc l'ambition de mieux traduire la préférence locale dans l'accès à l'emploi au moyen d'un mécanisme réformé.

Pour ce faire, le gouvernement propose une évolution structurelle destinée à rendre effective la protection de l'emploi local en inversant le principe actuellement en vigueur : la protection serait prioritairement donnée aux activités pour lesquelles les données de recrutement démontrent l'existence

d'un vivier local suffisamment solide pour répondre aux besoins des employeurs, c'est-à-dire là où la promotion de l'emploi local est déjà effective.

La société civile organisée adhère au principe de mieux protéger l'emploi des résidents mais formule le besoin marqué de ciblage et de concertation.

En l'état, elle considère que la refonte proposée ne permettra pas d'améliorer la protection effective de l'emploi local sans un effort parallèle et prioritaire en matière de formation et d'adaptation des compétences.

En effet, le projet réglementaire promet un bel effet d'annonce sans que soient apportées de solutions réelles notamment en matière de formation pour les emplois à pourvoir aujourd'hui et demain. Pour la société civile organisée, la protection de l'emploi local n'est pas tant un enjeu de réglementation défensive qu'un enjeu de formation.

Plus largement, sans remédier structurellement aux véritables causes des difficultés de recrutement de résidents sur certains métiers, que sont la pénurie de compétences, l'insuffisance de certaines formations et les contraintes de mobilité géographique, la protection de l'emploi local restera théorique pour l'institution comme l'illustrent les opportunités non pourvues par les résidents dans les métiers du tourisme à Bora Bora.

Afin de contribuer à la mobilisation des solutions adaptées à la promotion et à la protection de l'emploi local, le CESEC formule les recommandations suivantes :

- la prise en compte d'une différenciation géographique au dispositif de protection de l'emploi local ;
- la mise en place de mesures transitoires mettant en cohérence les enjeux de formation et l'entrée en vigueur des sanctions ;
- faire de la formation professionnelle la priorité de la politique de protection de l'emploi local indépendamment de la réforme proposée ;
- que les activités professionnelles protégées, les métiers en tension et les perspectives d'emploi associées fassent l'objet d'une diffusion régulière auprès des établissements scolaires et universitaires, des centres de formation et des structures d'orientation afin de renforcer la visibilité des débouchés professionnels offerts en Polynésie française ;
- d'engager une réflexion sur l'évolution des critères d'éligibilité aux bourses majorées afin de renforcer l'accessibilité du dispositif ;
- faire évoluer la gouvernance de la Commission consultative Tripartite de l'Emploi Local (CTEL) vers un fonctionnement bipartite entre représentants des employeurs et des salariés ;
- que les politiques de promotion de l'emploi local s'accompagnent d'actions visant à renforcer l'attractivité des métiers en tension, notamment à travers l'amélioration des parcours professionnels, des conditions d'exercice, de la mobilité et de la valorisation des compétences ;
- de simplifier, d'accélérer et de mieux accompagner les procédures de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, en particulier dans les secteurs confrontés à des tensions de recrutement ou à des besoins élevés en qualification ;
- et un suivi rigoureux des étudiants dans leur cursus hors du Pays afin de les accompagner au mieux.

Par conséquent, le Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel, saisi selon la procédure d'urgence, émet un avis **défavorable** au projet de loi du pays portant modification du Livre V de la Partie V du code du travail relatif à la promotion et protection de l'emploi local.

SCRUTIN

Nombre de votants :	……..	43
Pour :	……..	39
Contre :	……..	00
Abstentions :	……..	04

ONT VOTÉ POUR : 39

Représentants des entrepreneurs

01	BENHAMZA	Jean-François
02	DAFNIET	Frédéric
03	DROLLET	Florence
04	LABBEYI	Sandra
05	LAO	Diego
06	MOSSER	Thierry
07	NOUVEAU	Heirangi
08	PLEE	Christophe
09	ROIHAU	Andréa
10	TREBUCQ	Isabelle
11	WONG FAT	Edouard

Représentants des salariés

01	FONG	Félix
02	GALENON	Patrick
03	LE GAYIC	Vaitea
04	ONCINS	Jean-Michel
05	SOMMERS	Eugène
06	TAEATUA	Edgar
07	TEHEI	Vairea
08	TERIINOHORAI	Atonia
09	TIFFENAT	Lucie
10	YIENG KOW	Diana

Représentants du développement

01	BONNAT	Anne-Sophie
02	LAI	Marguerite
03	MAAMAATUAIAHUTAPU	Moana
04	ROOMATAAROA-DAUPHIN	Voltina
05	TEMAURI	Yvette
06	THEURIER	Alain
07	UTIA	Ina

Représentants de la cohésion sociale et de la vie collective

01	BAMBRIDGE	Maiana
02	CARILLO	Joël
03	FOLITUU	Makalio
04	LUCIANI	Karel
05	PROVOST	Louis
06	RAOULX	Raymonde
07	TEARIKI	Nahiti
08	VITRAC	Marotea

Représentants des archipels

01	BUTTAUD	Thierry
02	TEIKITEKAHIOHO	Teautaipi
03	WANE	Maeva

SE SONT ABSTENUS : 04

Représentant du développement

01	TEFAATAU	Karl

Représentants de la cohésion sociale et de la vie collective

01	KAMIA	Henriette
02	PORLIER	Teikinui

Représentante des archipels

01	NESA	Martine

4 (quatre) réunions tenues les :
4, 9 et 13 novembre 2026
par la commission « Éducation - emploi »
dont la composition suit :

MEMBRE DE DROIT

Madame Maiana BAMBRIDGE, Présidente du CESEC

BUREAU

▪ YIENG KOW	Diana	Présidente
▪ TAEATUA	Edgar	Vice-président
▪ ROOMATAAROA-DAUPHIN	Voltina	Secrétaire

RAPPORTEURS

▪ RAOULX	Raymonde
▪ ROOMATAAROA-DAUPHIN	Voltina

MEMBRES

▪ BARSINAS	Marc
▪ BENHAMZA	Jean-François
▪ BONNAT	Anne-Sophie
▪ BUTTAUD	Thierry
▪ CHUNG TIEN	Tahia
▪ DAFNIET	Frédéric
▪ LABBEYI	Sandra
▪ LAI	Marguerite
▪ LAO	Diego
▪ LUCIANI	Karel
▪ NESA	Martine
▪ NORMAND	Léna
▪ ONCINS	Jean-Michel
▪ SOMMERS	Eugène
▪ TEARIKI	Nahiti
▪ TEHEI	Vairea
▪ TEMAURI	Yvette
▪ TEUIAU	Avaiki
▪ THEURIER	Alain
▪ UTIA	Ina
▪ VITRAC	Marotea
▪ WONG FAT	Edouard

MEMBRES AYANT ÉGALEMENT PARTICIPÉ AUX TRAVAUX

▪ PORLIER	Teikinui
▪ TIFFENAT	Lucie

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

▪ BONNETTE	Alexa	Secrétaire générale
▪ DOS ANJOS	Sébastien	Conseiller technique
▪ NORDMAN	Avearii	Responsable du secrétariat de séance
▪ DIDELOT	Orama	Secrétaire de séance
▪ TEMANUPAIOURA	Romane	Secrétaire de séance

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET CULTUREL DE LA POLYNÉSIE FRANCAISE

La Présidente du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française,

La Présidente et les membres de la commission « Éducation-emploi » remercient, pour leur contribution à l'élaboration du présent avis,

Particulièrement,

- Au titre du Ministère de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle (MFT) :
  - **Madame Hinapumaire HELME**, conseillère technique en charge du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

- Au titre du Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI) :
  - **Madame Vanessa TIAIPOI**, cheffe de service

- Au titre de la Direction du travail (TRAV) :
  - **Madame Raina LAYTON**, juriste

- Au titre du Mouvement des entreprises de France en Polynésie française (MEDEF) :
  - **Monsieur Yannick CADET**, président

- Au titre de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) :
  - **Madame Frédéric DAFNIET**, président

- Au titre de la Chambre de commerce, d'industrie, des services et des métiers (CCISM) :
  - **Madame Terainui HAMBLIN-ELLACOTT**, présidente
  - **Madame Taina DENIS**, directrice générale

- Au titre des syndicats de salariés :
  - **Monsieur Tunia TEREVAURA**, 1er secrétaire général adjoint de la Confédération O Oe To Oe Rima
  - **Madame Lucie TIFFENAT**, secrétaire générale d'Otahi