

SOMMAIRE

- Qu'est-ce que la présomption de salariat ?
- Focus sur la situation de « faux patenté »
- + Le contrat de travail :
 1. Quelle est la définition du contrat de travail ?
 2. Quels sont les éléments déterminants du contrat de travail ?
 3. Quelles sont les conséquences de la formation d'un contrat de travail ?



Code du travail
Articles Lp. 1211-1-1 et Lp. 1211-2
Code civil (version applicable en
Polynésie française)
Article 1134



La jurisprudence a établi que l'existence d'une relation de travail ne dépend :

- ni de la volonté exprimée par les parties,
- ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention,
- mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

- Ainsi, le tribunal requalifie régulièrement en contrat de travail des relations commerciales entre entreprise et travailleur, non qualifiées par eux de contrat de travail, dès lors qu'il constate notamment un lien de subordination établi entre le travailleur et l'entreprise.

• Qu'est-ce que la présomption de salariat ?

C'est le principe selon lequel toute personne travaillant pour le compte d'une autre, en contrepartie d'une rémunération, est présumée être un salarié sauf preuve du contraire.

Le principe de présomption de salariat a été introduit dans le code du travail polynésien en 2018 dans son article Lp 1211-1-1.

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

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



1. L'indépendance économique du prestataire, caractérisée par l'absence de caractère exclusif de sa relation au donneur d'ordre et sa capacité à vendre, simultanément ou consécutivement, les produits ou services qu'il propose par ses moyens propres à différents clients dans le cadre de relations commerciales ;



2. L'inexistence d'autorité hiérarchique du donneur d'ordre ;



3. L'absence de lien de subordination juridique du prestataire à l'égard du donneur d'ordre ». Le lien de subordination est le critère déterminant du contrat de travail. En effet, pour qu'il y ait contrat de travail il doit exister un pouvoir de direction et de contrôle exercé par le commanditaire de la prestation de travail (l'employeur) sur le travailleur dans l'exécution de sa prestation. Si cette condition est réunie il y a forcément contrat de travail, peu importe la situation sociale du travailleur.

• Focus sur la situation de « faux patenté »



Un « faux patenté » est un travailleur indépendant qui bien que titulaire d'une patente, travaille exclusivement pour le donneur d'ordre ou sous l'autorité hiérarchique ou la subordination juridique de ce dernier.



Dans ces conditions et vu le principe de présomption de salariat, ces relations professionnelles sont donc considérées comme un contrat de travail.



➤ Cette situation de « faux patenté » visant notamment à éviter l'obligation de déclarations sociales, est constitutive de travail illégal.

NB : Le véritable travailleur indépendant dit « patenté »¹ exerce pour son propre compte, de manière autonome dans son organisation, le choix de ses clients et la tarification de ses travaux/missions.

¹ Pour toute renseignement relatif à la patente, se rapprocher de la CCISM.

Les conditions d'exercice des travailleurs font l'objet de contrôle par les inspecteurs du travail et/ou contrôleurs du travail et les situations de « faux patentés » peuvent être sanctionnées.

Article A. 5611-1-1 du code du travail

L'employeur ou le donneur d'ordre doit pouvoir fournir à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, lors de tout contrôle, les pièces relatives aux personnes présentes sur place en situation de travail, permettant de justifier du statut de la personne.

Concernant les travailleurs indépendants, le donneur d'ordre doit fournir notamment :

1. le contrat de prestation mentionnant le numéro de patente du travailleur indépendant, et précisant en particulier les modalités d'accès aux lieux de travail et l'appartenance du matériel utilisé pour l'exécution de la prestation ;
2. l'attestation d'affiliation à la Caisse de prévoyance sociale ;
3. les devis ou factures relatifs à la prestation ; ces documents doivent comporter les renseignements prévus par l'article 344-5 du code des impôts de la Polynésie française.

Les fiches pratiques mises en ligne par la Direction du travail sont destinées à présenter des informations synthétiques qui n'ont pas de valeur légale ou réglementaire. Il est nécessaire de se reporter aux textes officiels mentionnés.

La Direction du travail met à votre disposition l'application Ti'arama pour une consultation en ligne du code du travail polynésien : www.tiarama.gov.pf

DT134/CT46/05-2025

+ Le contrat de travail

1 Qu'est-ce que la définition du contrat de travail ?

Le contrat de travail est un accord de volontés. Cet accord tient « lieu de loi » aux parties.

Ainsi, le contrat de travail est la convention par laquelle une personne (le salarié) s'engage à exécuter une prestation (le travail) sous la subordination d'une autre personne (l'employeur) moyennant rémunération (le salaire).



Le contrat de travail peut être écrit ou oral.

S'il n'est pas écrit, le contrat est un contrat à durée indéterminée.



Tout autre contrat doit être écrit : le contrat à durée déterminée, le contrat à durée indéterminée à temps partiel etc.

S'il est écrit, le contrat de travail est rédigé en français et, si le salarié en fait la demande, dans une des langues polynésiennes.

Lorsque le salarié est étranger, une copie est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

NB : Seul le texte rédigé en français fait foi en justice.

2 Quels sont les éléments déterminants du contrat de travail ?



Les trois éléments déterminants du contrat de travail sont :



1. l'engagement d'un travailleur à fournir de manière loyale une prestation de travail à un employeur (personne physique ou morale)



2. le lien de subordination : exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de ses subordonnés



3. la rémunération qui représente la contrepartie financière ou en nature du travail accompli.

3 Quelles sont les conséquences de la formation du contrat de travail ?



Dans un contrat de travail il y a deux parties (le salarié et l'employeur).

Le contrat de travail fait naître des obligations pour chacune des deux parties.¹



Le contrat de travail tient lieu de loi entre les parties qui disposent de la liberté contractuelle et peut contenir des clauses générales et variées. Cependant, les clauses du contrat ne peuvent déroger au code du travail ni aux dispositions de la convention collective applicable au secteur d'activité, si elle existe, sauf si elles sont plus favorables au salarié.

¹ Pour plus d'informations voir les fiches pratiques 14/CT2/04-13 « L'embauche du salarié », DT87/CT22/05-2025 « Les obligations des salariés », ou « La déclaration préalable à l'embauche »