

Intervenant du groupe	Tavini Huiraatira	M^{me} Éliane TEVAHITUA
Rapports n°	110-2022	du 28/10/2022
Lettre n°	7249/PR	du 23 septembre 2022
Temps de parole	11 mn	
Consigne de vote	Pour	

Seul le prononcé fait foi

Monsieur le Président ; Mesdames les ministres ;

Comme nous le savons tous, certains secteurs d'activité de notre économie sont sujets à des variations d'activité avec des périodes hautes et basses. C'est notamment le cas dans le secteur touristique, dépendant de l'affluence saisonnière de nos visiteurs internationaux. De surcroît - c'est une des leçons à tirer de la pandémie de la Covid-19 en 2020 et 2021 - les entreprises polynésiennes ont été soumises à rude épreuve avec des périodes d'activités basses à quasi nulles notamment lors des confinements. La probabilité de survenue d'autres pandémies dans les mois et années futurs n'est pas négligeable avec ses risques de reconfinements. Devant cette éventualité très plausible, le travail salarié doit pouvoir s'adapter dans l'intérêt des entreprises et des employés. Précisément, la modulation du temps de travail permettrait de compenser les périodes d'activités basses comme celles vécues lors de crises sanitaires mondiales par des périodes de suractivité tout en préservant l'emploi.

Or, le code du travail polynésien fixe actuellement la durée légale de travail à 39 heures avec la possibilité d'effectuer jusqu'à 48 heures hebdomadaires, sans pour autant excéder une durée moyenne hebdomadaire de 46 heures par période de 12 semaines. En l'absence de conventions collectives, les heures supplémentaires se comptent au-delà de 39 heures par semaine et rémunérées différemment des heures normales.

Intervention rédigée par Madame Eliane TEVAHITUA

Par conséquent, à ce jour, la modulation du temps de travail, hors rémunération d'heures supplémentaires, n'est possible que dans la limite fixée par la durée légale de travail de 39 heures.

Le projet de loi du pays qui nous est présenté envisage d'élargir la modulation du temps de travail afin de « garantir un salaire stable et durable à chaque salarié », « de sorte que les semaines de haute activité soient compensées par les semaines de moindre activité ». En l'occurrence, il s'agit de substituer à la période de référence hebdomadaire de 39 heures habituelles prévue par le code du travail, une période plus longue pouvant aller « entre une semaine, trois mois, six mois et un an » durant lesquels la durée du travail peut être de 48 heures par semaine tout en n'excédant pas une moyenne hebdomadaire de 46 heures par période de 12 semaines. Pour ce faire, le décompte des heures supplémentaires à la semaine disparaît pendant la période de référence choisie dans le cadre d'un accord d'entreprise. Au-delà, ce décompte est maintenu. Mais, concrètement les heures supplémentaires diminuent ou disparaissent. Les changements consécutifs amenés au sein de l'entreprise font l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours minimum. Dans les entreprises de moins d'onze salariés, la modulation du temps de travail est décidée à la majorité des salariés.

Ce texte est censé s'appliquer à tout le secteur privé et par conséquent, elle peut s'appliquer aux établissements d'hospitalisation et de soins. Pensez-vous, Madame la ministre, l'étendre au secteur public notamment au secteur hospitalier et aux agents effectuant des gardes que ce soit au CHPF ou dans les hôpitaux publics périphériques, sachant que la période de référence retenue est actuellement de 39 heures hebdomadaires ?

Pour clore mon intervention, la modulation du temps de travail amenant de la souplesse dans l'organisation du travail, j'invite le groupe Tavini Huiratira à voter favorablement ce texte.

Je vous remercie de votre attention. *Mauruuru i te faarooraa mai !*

M^{me} Eliane TEVAHITUA