



REVENU EXCEPTIONNEL DE SOLIDARITE (RES)

FICHE 1 : JE SUIS EMPLOYEUR

PENDANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT

Textes juridiques :

- Arrêté n° 293 CM du 20 mars 2020 constatant l'état de calamité naturelle des sinistres et de crise sanitaire occasionné par l'épidémie liée au covid-19 en Polynésie française
- Arrêté n° 213 HC du 20 mars 2020 portant interdiction temporaire d'accueil du public dans les établissements recevant du public (abrogé par arrêté n° 220 HC du 26 mars 2020)
- Arrêté n° 214 HC du 20 mars 2020 portant réglementation des déplacements et rassemblements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 en Polynésie française (abrogé par arrêté n° 219 HC du 26 mars 2020)
- Arrêté n° 219 HC en date du 26 mars 2020 portant réglementation des déplacements et rassemblements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 en Polynésie française
- Arrêté n° 220 HC du 26 mars 2020 portant interdiction temporaire d'accueil du public dans les établissements recevant du public
- Loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020 portant modification du contrat de soutien à l'emploi (CSE) et portant création des dispositifs de sauvegarde de l'emploi mobilisables en cas de circonstances exceptionnelles (promulgation JOPF du 27/03/2020, p. 2958 NS)
- Arrêté n° 357 CM du 31 mars 2020 portant application de l'article LP 6 de la loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020 et relatif au revenu exceptionnel de solidarité (RES) au bénéfice des salariés

1^{er} CAS : ACTIVITE PARTIELLE DE L'ENTREPRISE

1) Quelle est ma situation ?

- Je dois respecter les restrictions prescrites par une décision administrative qui impose le confinement. Je ne peux plus recevoir du public mais je peux continuer une partie de mon activité (ex : ventes à emporter, livraisons, etc.) – voir la liste en annexe de l'arrêté n° 213 HC du 20 mars 2020 et de l'arrêté n° 220 HC du 26 mars 2020 et/ou certains de mes salariés sont concernés individuellement par des mesures de confinement décidées par une autorité sanitaire.
- Mon activité est réduite partiellement du fait des décisions administratives de confinement qui s'appliquent à mes clients, à mes fournisseurs ou à mes partenaires. Je dois baisser mon effectif car certains de mes salariés ne peuvent plus poursuivre l'exécution de leur contrat de travail sur leur lieu de travail ou depuis le lieu de leur confinement (télétravail).

2) De quelle aide peuvent bénéficier mes salariés ?

Peuvent bénéficier du **REVENU EXCEPTIONNEL DE SOLIDARITÉ (RES)** mes salariés en CDI ou CDD et les **intérimaires**, dont les contrats étaient en cours au moment de la publication de l'arrêté de confinement (arrêtés n° 213 HC du 20 mars 2020 ou n° 220 HC du 26 mars 2020) ou qui ont été engagés antérieurement à ces arrêtés mais dont la date de démarrage du contrat tombe pendant la période de confinement. Sont également éligibles les apprentis et les salariés rémunérés en chèque service aux particuliers. Sont exclus les extras.

3) Comment je gère la situation de mes salariés ?

J'établis la liste des salariés qui continuent à travailler (à temps plein ou à temps partiel) soit sur leur lieu de travail, soit à domicile, avec indication de leur nom, prénom et date de naissance.

 Cette liste doit être datée et signée par l'employeur et mise à jour régulièrement en cas de modification. Chaque version de cette liste est conservée pendant un an par l'entreprise et remise aux agents du SEFI en cas de contrôle.



REVENU EXCEPTIONNEL DE SOLIDARITE (RES)

Les salariés qui ne figurent pas sur cette liste doivent obligatoirement prendre les congés payés **qu'ils ont acquis** avant l'entrée en vigueur du confinement. En revanche, ils ne peuvent prendre des congés payés par anticipation (c'est-à-dire pas encore acquis) sauf si je les y autorise. De mon côté, je ne peux pas leur imposer la prise de congés payés par anticipation.

Les salariés n'ont pas droit à l'aide RES tant qu'ils sont en congés et que ma capacité financière me permet de prendre en charge leurs indemnités.

A/ Pour tous les autres salariés qui ne disposent plus de droit à congés payés :

- leur contrat de travail est suspendu pour la durée du confinement, par application de la loi de Pays. Il n'est pas nécessaire de leur faire signer un avenant au contrat de travail ;
- je les inscris sur un état nominatif pour qu'ils puissent bénéficier du RES. Pour plus de détails, voir la fiche 2.

A noter : La période de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement du RES est assimilée à du travail effectif au sens de l'article Lp. 3231-3, pour la détermination des droits à congés payés et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Le salarié conserve le bénéfice de son régime d'assurance maladie-invalidité et de prestations familiales.

Il convient notamment **d'informer individuellement les salariés de leur situation** (poursuite ou non de leur activité, congés payés, suspension du contrat de travail).

B/ Si je ne dispose pas de la trésorerie nécessaire pour prendre en charge les congés payés de mes salariés, je dois en attester par courrier, joint à l'état nominatif prévu ci-dessous.

En cas de contrôle a posteriori, je dois mettre à disposition du SEFI tout document justifiant de mes difficultés financières et notamment de mon insuffisance de trésorerie.

4) Quelles sont les démarches administratives à accomplir ?

Je remplis le formulaire de demande et je transmets au SEFI :

- un état nominatif des salariés dont les contrats de travail ont été suspendus du fait du confinement (en annexe du formulaire) ;
- la déclaration mensuelle de main-d'œuvre, transmise à la CPS le mois précédent ;
- le cas échéant, le courrier attestant que je ne peux absorber la charge liée à la liquidation des congés payés par mes salariés ;
- l'attestation sur l'honneur remplie par le salarié éligible déclarant qu'il ne perçoit aucun revenu tiré d'une autre activité professionnelle salariée ou non.

ATTENTION : En cas de déclaration fautive et mensongère, le salarié sera contraint de reverser à la Polynésie française tout ou partie des sommes perçues au titre du RES.

Toute déclaration fautive et mensongère est passible des peines prévues aux articles 441-1 et suivants du code pénal.



REVENU EXCEPTIONNEL DE SOLIDARITE (RES)

5) Quel est le montant de l'aide ?

(cf. article 3 de l'arrêté n° 357 CM du 31 mars 2020)

- Salaire moyen brut < 50.000 F CFP = 50.000 F CFP par mois et par salarié
- Salaire moyen brut ≥ 50.000 F CFP = 100.000 F CFP par mois et par salarié

L'aide est limitée à la période du confinement dont le terme sera déterminé par arrêté de l'autorité compétente.

N.B : Pour le calcul du montant du RES, sont déduits les jours de congés indemnisés quelle que soit leur nature, les arrêts maladie ou les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle constatés pendant la période de confinement ainsi que les jours non travaillés correspondant à un temps partiel.
Seuls les jours de suspension du contrat de travail seront indemnisés.

Assiette de calcul du salaire :

Le salaire brut mensuel est calculé sur la moyenne des salaires bruts des trois derniers mois.

Pour les salariés recrutés depuis moins de trois mois, le salaire de référence sera le salaire brut contractuel.

6) L'aide RES est-elle cumulable ?

Cette aide ne peut se cumuler avec l'indemnité de solidarité (IS).

L'indemnité exceptionnelle (IE) ne peut être attribuée simultanément au RES. Par contre, elle peut être versée dès lors qu'il y a rupture du contrat de travail, motif d'interruption du versement du RES (pour plus de précisions sur l'IE, voir la fiche 4).

Service instructeur des demandes : [SEFI](#)

Formulaire téléchargeable sur le site du SEFI : www.sefi.pf

Les démarches pourront se faire sous forme de télé déclaration.

Mail : res@sefi.pf / Tél. : 444.200

2^e CAS : FERMETURE TEMPORAIRE DE L'ENTREPRISE

1) Quelle est ma situation ?

ET/OU

- Je dois respecter les restrictions prescrites par une décision administrative qui impose le confinement et cela m'oblige à cesser temporairement la totalité de mon activité.
- Mon activité est réduite temporairement à néant du fait des décisions administratives de confinement qui s'appliquent à mes clients, à mes fournisseurs ou à mes partenaires. Tous mes salariés ne peuvent plus poursuivre l'exécution de leur contrat de travail sur leur lieu de travail ou depuis le lieu de leur confinement (télétravail).



REVENU EXCEPTIONNEL DE SOLIDARITE (RES)

2) De quelle aide peuvent bénéficier mes salariés ?

Peuvent bénéficier du **REVENU EXCEPTIONNEL DE SOLIDARITÉ (RES)** mes salariés en CDI ou CDD et les intérimaires, dont les contrats étaient en cours au moment de la publication de l'arrêté de confinement (arrêtés n° 213 HC du 20 mars 2020 ou n° 220 HC du 26 mars 2020) ou qui ont été engagés antérieurement à ces arrêtés mais dont la date de démarrage du contrat tombe pendant la période de confinement.

Sont également éligibles les apprentis et les salariés rémunérés en chèque service aux particuliers.

Sont exclus les extras.

3) Comment je gère la situation de mes salariés ?

Mes salariés doivent obligatoirement prendre les congés payés **qu'ils ont acquis** avant l'entrée en vigueur du confinement. En revanche, ils ne peuvent prendre des congés payés par anticipation (c'est-à-dire pas encore acquis) sauf si je les y autorise. De mon côté, je ne peux pas leur imposer la prise congés payés par anticipation.

Les salariés n'ont pas droit à l'aide RES tant qu'ils sont en congés et que ma capacité financière me permet de prendre en charge leurs indemnités.

A/ Pour tous les autres salariés qui ne disposent plus de droit à congés payés :

- leur contrat de travail est suspendu pour la durée du confinement, par application de la loi de Pays. Il n'est pas nécessaire de leur faire signer un avenant au contrat de travail ;
- je les inscris sur un état nominatif pour qu'ils puissent bénéficier du RES. Pour plus de détails, voir la fiche 2.

A noter : La période de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement du RES est assimilée à du travail effectif au sens de l'article Lp. 3231-3, pour la détermination des droits à congés payés et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Le salarié conserve le bénéfice de son régime d'assurance maladie-invalidité et de prestations familiales.

Il convient notamment **d'informer individuellement les salariés de leur situation** (congés payés, suspension du contrat de travail).

B/ Si je ne dispose pas de la trésorerie nécessaire pour prendre en charge les congés payés de mes salariés, je dois en attester par courrier, joint à l'état nominatif prévu ci-dessous.

En cas de contrôle a posteriori, je dois mettre à disposition du SEFI tout document justifiant de mes difficultés financières et notamment de mon insuffisance de trésorerie.

4) Quelles sont les démarches administratives à accomplir ?

Je remplis le formulaire de demande et je transmets au SEFI :

- un état nominatif des salariés dont les contrats de travail ont été suspendus du fait du confinement (en annexe du formulaire) ;
- la déclaration mensuelle de main-d'œuvre, transmise à la CPS le mois précédent ;
- le cas échéant, le courrier attestant que je ne peux absorber la charge liée à la liquidation des congés payés par mes salariés ;
- l'attestation sur l'honneur remplie par le salarié éligible déclarant qu'il ne perçoit aucun revenu tiré d'une autre activité professionnelle salariée ou non.



REVENU EXCEPTIONNEL DE SOLIDARITE (RES)

ATTENTION : En cas de déclaration fautive et mensongère, le salarié sera contraint de reverser à la Polynésie française tout ou partie des sommes perçues au titre du RES.

Toute déclaration fautive et mensongère est passible des peines prévues aux articles 441-1 et suivants du code pénal.

5) Quel est le montant de l'aide ?

(cf. article 3 de l'arrêté n° 357 CM du 31 mars 2020)

- Salaire moyen brut < 50.000 F CFP = 50.000 F CFP par mois et par salarié
- Salaire moyen brut ≥ 50.000 F CFP = 100.000 F CFP par mois et par salarié

L'aide est limitée à la période du confinement dont le terme sera déterminé par arrêté de l'autorité compétente.

N.B : Pour le calcul du montant du RES, sont déduits les jours de congés indemnisés quelle que soit leur nature, les arrêts maladie ou les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle constatés pendant la période de confinement ainsi que les jours non travaillés correspondant à un temps partiel.
Seuls les jours de suspension du contrat de travail seront indemnisés.

Assiette de calcul du salaire :

Le salaire brut mensuel est calculé sur la moyenne des salaires bruts des trois derniers mois.

Pour les salariés recrutés depuis moins de trois mois, le salaire de référence sera le salaire brut contractuel.

6) L'aide RES est-elle cumulable ?

Cette aide ne peut se cumuler avec l'indemnité de solidarité.

L'indemnité exceptionnelle (IE) ne peut être attribuée simultanément au RES. Par contre, elle peut être versée dès lors qu'il y a rupture du contrat de travail, motif d'interruption du versement du RES (pour plus de précisions sur l'IE, voir la fiche 4).

Service instructeur des demandes : SEFI

Formulaire téléchargeable sur le site du SEFI : www.sefi.pf

Les démarches pourront se faire sous forme de télé déclaration.

Mail : res@sefi.pf / Tél. : 444.200