



INDEMNITE EXCEPTIONNELLE (IE)

FICHE 3 : Mon salarié a perdu son emploi du fait de la crise liée au Covid-19

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
- Arrêté n° 358 CM du 31 mars 2020 portant application de la LP 10 de la loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020 et relatif à l'Indemnité Exceptionnelle (I.E.)

1/ Quelle est ma situation ?

Je ne peux plus poursuivre les relations contractuelles avec mon salarié du fait de la crise liée à l'épidémie du Covid-19.

2/ De quelle aide peut-il bénéficier ?

Mon salarié peut bénéficier d'une **Indemnité Exceptionnelle (IE)** pendant une durée de trois mois (cf. article LP 10 de la loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020).

3/ Qui peut bénéficier de cette indemnité ?

(cf. article LP 10 de la loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020)

1. Le salarié qui a été licencié économiquement du fait de la crise liée à l'épidémie de Covid-19 entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 avril 2020 inclus.

La date prise en compte est celle de la notification de la lettre de licenciement économique au salarié.

2. Le salarié dont le dernier CDD n'a pas été renouvelé et s'est arrêté entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020 inclus, du fait de la crise liée à l'épidémie de Covid-19.

L'absence de renouvellement est prise en compte entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020 inclus.

Exemples :

- J'ai embauché un salarié en CDD du 2 mars 2020 au 4 mars 2020 : il peut bénéficier de l'indemnité exceptionnelle ;
- J'ai embauché un salarié en CDD du 16 mars 2020 au 1^{er} avril 2020 : il ne peut pas bénéficier de l'indemnité exceptionnelle.

A noter : Le CDD peut être renouvelé deux fois. La durée du renouvellement peut être différente de celle du contrat initial. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu (article Lp. 1231-7 du code du travail).



INDEMNITE EXCEPTIONNELLE (IE)

3. Le salarié embauché en qualité d'extra auquel il n'a pas été fait appel entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020 inclus, du fait de la crise liée à l'épidémie de Covid-19.

Exemples :

- J'ai embauché un salarié en qualité d'extra les 2, 3 et 4 mars 2020 : il peut bénéficier de l'indemnité exceptionnelle ;
- J'ai embauché un salarié en qualité d'extra le 30 mars, 31 mars, 1^{er} avril et 2 avril 2020 : il ne peut pas bénéficier de l'indemnité exceptionnelle.

A noter : Le contrat d'extra est un contrat de travail à durée déterminée d'une nature particulière en usage uniquement dans la profession hôtelière. Il ne peut être utilisé pour pourvoir un poste permanent. Il est obligatoirement conclu par écrit et signé par le salarié à chacune de ses interventions (article 20 de la convention collective de l'industrie hôtelière).

4. Le travailleur temporaire dont le dernier contrat de mission temporaire n'a pas été renouvelé par l'entreprise utilisatrice et s'est arrêté entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020 inclus, du fait de la crise liée à l'épidémie de Covid-19.

L'absence de renouvellement est prise en compte entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020.

Exemples :

- Je suis entreprise utilisatrice et j'ai embauché un salarié en contrat de mission du 9 mars 2020 au 27 mars 2020 : il peut bénéficier de l'indemnité exceptionnelle ;
- Je suis entreprise utilisatrice et j'ai embauché un salarié en contrat de mission du 23 mars 2020 au 3 avril 2020 : il ne peut pas bénéficier de l'indemnité exceptionnelle.

A noter : Le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder deux ans (article Lp. 1232-23 du code du travail).

4/ Quel est le montant de cette indemnité ?

(cf. article 5 de l'arrêté n° 358/CM du 31 mars 2020)

- Salaire brut mensuel \geq à 50 000 FCFP = 100 000 FCFP par mois et par salarié
- Salaire brut mensuel $<$ à 50 000 FCFP = 50 000 FCFP par mois et par salarié.

Cette aide sera versée pendant **une durée maximum de trois mois**.

Le salaire brut mensuel servant de base de calcul de l'IE est le salaire brut mensuel perçu au titre du mois de février 2020.

5/ Un salarié ou un travailleur temporaire peut-il perdre le bénéfice de l'IE ?

(cf. article 3 de l'arrêté n° 358/CM du 31 mars 2020)

Le salarié ou le travailleur temporaire qui **retrouve un emploi ou une mission durant cette période** de trois mois perd le bénéfice de l'Indemnité Exceptionnelle (IE), à compter de la date de reprise de son activité.



INDEMNITE EXCEPTIONNELLE (IE)

6/ L'Indemnité Exceptionnelle est-elle cumulable ?

(cf. article 6 de l'arrêté n° 358/CM du 31 mars 2020)

L'Indemnité Exceptionnelle (IE) ne peut être cumulée avec :

- aucune autre mesure, et notamment d'une aide dans le cadre d'un autre dispositif mobilisable en cas de circonstances exceptionnelles prévu dans la loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020 ;
- un autre revenu tiré d'une autre activité professionnelle, salariée ou non (y compris la retraite et la perception de loyers).

L'Indemnité Exceptionnelle (IE) est une indemnité versée en raison d'une perte d'emploi résultant de la crise liée au COVID-19 : elle doit donc être versée à l'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire, par exemple en cas de licenciement pour motif économique, à l'échéance du préavis même dans le cas où celui-ci a donné lieu à dispense d'exécution par l'employeur.

L'Indemnité Exceptionnelle (IE) peut succéder au versement du Revenu Exceptionnel de Solidarité (RES) si l'expiration du contrat de travail à la suite d'un licenciement pour motif économique intervient après le début du confinement mais avant le 30 avril 2020.

7/ Quelles sont les démarches administratives à accomplir ?

(cf. article 4 de l'arrêté n° 358/CM du 31 mars 2020)

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

- un état nominatif du ou des salariés concernés, qui ont été licenciés économiquement ou dont le CDD, le contrat d'extra ou le contrat de mission temporaire n'a pas été renouvelé du fait de la crise liée à l'épidémie du covid-19 ;

N.B : Pour les travailleurs temporaires, l'état nominatif est renseigné par l'entreprise de travail temporaire sur la base des informations transmises par l'entreprise utilisatrice concernant les motifs de non renouvellement de leur contrat.

- la déclaration mensuelle de main d'œuvre transmise à la CPS au titre du mois précédant le dépôt de la déclaration ;
- 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 bénéficiaire sera contraint à reverser à la Polynésie française tout ou partie des sommes perçues au titre de cette indemnité exceptionnelle.

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

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 : ie@sefi.pf / Tél. : 444 200