

**FICHE 6 : JE SUIS EMPLOYEUR****Textes juridiques :**

- 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° 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° 554 CM du 20 mai 2020 modifié constatant une situation de circonstances exceptionnelles permettant de mobiliser les dispositifs de sauvegarde de l'emploi prévus au chapitre II du titre I du livre II de la partie V du code du travail
- Arrêté n° 555 CM du 20 mai 2020 portant application de l'article LP 5 section I de la loi de pays n° 2020-9 du 27 mars 2020 relatif au Dispositif Exceptionnel de Sécurisation de l'Emploi (Di.E.S.E.)

**1/ Quel est l'objectif du dispositif ?**

(cf. articles Lp. 5212-1 à Lp. 5212-17 du code du travail de la Polynésie française)

Le Di.E.S.E est un dispositif qui a pour objectif de soutenir financièrement les entreprises (salariés) qui se trouveraient fragilisées du fait de la crise sanitaire liée au Covid-19, qui auront réduit tout ou partie de leurs activités.

Ce dispositif permet à la Polynésie française de compenser partiellement la perte de salaire subie par des salariés impactés par la baisse de leur temps de travail. Les mesures de réduction du temps de travail prises par l'employeur peuvent concerner tout ou partie de l'activité de l'entreprise.

C'est un dispositif d'aide aux entreprises qui est mobilisable **en dehors de la période de confinement.**

**2/ Quelle est ma situation ?**

J'ai dû réduire tout ou partie de mes activités du fait de circonstances exceptionnelles qui s'imposent à mon entreprise et mes salariés.

Conséquence : j'ai dû réduire le temps de travail de mes salariés (à hauteur maximum de 90 %).

**3/ Quelles sont les conditions d'éligibilité ?**

(cf. article Lp. 5212-4 du code du travail de la Polynésie française)

Je suis éligible si je suis une **personne physique ou morale de droit privé, pouvant attester de mon existence légale par tous moyens.**

**4/ Quels sont les secteurs d'activité pouvant bénéficier du Di.E.S.E ?**

(cf. article 2 de l'arrêté n° 554 CM du 20 mai 2020 modifié)

Les secteurs d'activité pouvant bénéficier du Di.E.S.E sont :

- le tourisme ;
- le transport aérien, maritime, les taxis et transports touristiques ;
- les commerces présents dans les hôtels ;
- les commerces et activités présents sur la plateforme aéroportuaire de Tahiti- Faa'a ;
- la restauration ;
- la perliculture ;
- la bijouterie et l'artisanat d'art ;
- les discothèques et activités assimilées ;
- les bars ;
- les salles de spectacle et prestataires culturels ;
- les prestataires dans le domaine de l'évènementiel (foires, expositions, évènements sportifs, etc) ;
- les salles de sport et activités de coaching sportif ;
- les activités de bien-être et de SPA.

**5/ Quelle est la période pendant laquelle les entreprises peuvent recourir au Di.E.S.E ?**

(cf. article 1<sup>er</sup> de l'arrêté n° 554 CM du 20 mai 2020 modifié)

La période durant laquelle les entreprises peuvent déposer une demande au titre du Di.E.S.E s'étend du 21 mai au 30 novembre 2020.

La durée du dispositif Di.E.S.E est de 6 mois. Cette période peut être prolongée par arrêté pris en Conseil des ministres en fonction de l'évolution de la situation.

## 6/ De quelle aide puis-je bénéficier ?

(cf. article 4 de l'arrêté n° 554 CM du 20 mai 2020 modifié)

Le montant de la compensation de la perte de salaire versée au salarié au titre du Di.E.S.E est calculé ainsi :

- Pour une réduction du temps de travail ≤ à 20% :  
Montant de l'indemnité Di.E.S.E = 90% de la perte de salaire brut, dans la limite de 18% de deux fois le SMIG.
- Pour une réduction du temps de travail > à 20 % :  
Montant de l'indemnité Di.E.S.E = 20% du montant du salaire brut, dans la limite de 20% de deux fois le SMIG.

La réduction du temps de travail ne peut être supérieure à 90%.

**Le montant minimum versé mensuellement au salarié est de 90 000 F CFP pour un temps plein.**

- Pour les salariés à temps partiel :

Le calcul de la compensation ainsi que la fixation des seuils prévus ci-dessus sont calculés au prorata de leur durée du travail.

L'employeur ne peut verser au salarié tout ou partie du montant de la perte de salaire non couverte par le Di.E.S.E..

- Assiette de calcul :

Le salaire pris en compte pour le calcul est le salaire brut mensuel antérieur à la réduction du temps de travail.

Le salaire brut mensuel est la moyenne des salaires bruts des trois derniers mois, hors heures supplémentaires.

Le salaire brut est constitué du salaire de base majoré de l'ancienneté et des éléments accessoires non aléatoires à caractère mensuel et l'exception des avantages en nature et des remboursements de frais.

En cas d'embauche du salarié au cours des trois derniers mois ou à défaut d'activité au cours des mois précédant la réduction du temps de travail, est pris en compte le salaire contractuel brut mensuel correspondant à la durée du travail contractuelle, dans la limite de 169 heures par mois.

*A noter : La compensation n'est pas assujettie aux prélèvements fiscaux et sociaux. Le salarié conserve le bénéfice de son régime d'assurance maladie-invalidité, accident du travail et de prestations familiales.  
La compensation financière versée au titre du Di.E.S.E. est versée par l'employeur au salarié à la date normale de paie.*

## 7/ Quelles sont mes obligations ?

Je dois :

- informer les représentants du personnel ou à défaut les salariés, des mesures mises en place durant la période susmentionnée (du 21 mai au 30 novembre 2020)
- faire signer un avenant au contrat de travail pour chaque salarié concerné par la réduction de temps de travail conformément à la jurisprudence. Le refus par un salarié de signer un avenant à son contrat de travail pour permettre la mise en œuvre du Di.E.S.E peut justifier l'engagement d'une procédure en vue de son licenciement pour motif économique (article 3 de l'arrêté n° 554 CM du 20 mai 2020 modifié) ;
- informer le SEFI des activités complémentaires de mes salariés ;
- m'engager à ne pas procéder à des licenciements économiques pendant la durée de la convention.

## 8/ Quelles sont les démarches administratives à accomplir ?

(cf. article 3 de l'arrêté n° 555 CM du 20 mai 2020)

Je transmets au SEFI un dossier complet, par voie dématérialisée sur « net.pf », accompagné des pièces suivantes :

- un courrier motivant le recours à une réduction du temps de travail du fait de difficultés économiques liées à la situation de circonstances exceptionnelles visée à l'article Lp. 5212-1 ;
- tout document attestant que le salarié et le cas échéant, les représentants du personnel ont été informés des mesures prises de réduction du temps de travail ;
- les états nominatifs précisant le taux de réduction du temps de travail retenu pour chaque salarié et permettant d'évaluer le montant alloué au titre du Di.E.S.E pour la durée de la convention. Une version informatique (fichier excel à télécharger sur le site [www.sefi.pf](http://www.sefi.pf)) doit être déposée en ligne sur « net.pf ». Le taux de réduction du temps de travail peut différer d'un mois sur l'autre pour tenir compte des besoins de l'entreprise. Les taux ainsi retenus sur la période du Di.E.S.E doivent figurer dans les états nominatifs susvisés.

⇒ Les états nominatifs mentionnent pour l'ensemble des salariés concernés par la mesure :

- nom, prénom et n° DN ;
- le nombre d'heures mensuelles prévues dans le contrat de travail avant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail ;
- le salaire brut mensuel moyen antérieur à la réduction du temps de travail. Il s'agit de la moyenne des trois derniers mois de salaire bruts précédant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, hors heures supplémentaires. Pour les salariés recrutés au cours des trois derniers mois précédant la demande de Di.E.S.E ou à défaut d'activité



**DISPOSITIF EXCEPTIONNEL DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI (Di.E.S.E)**

- durant cette période, le dernier salaire brut sera pris en compte ;
- le taux de réduction du temps de travail pendant la durée du Di.E.S.E.
  - le dernier ordre de recettes de la Caisse de prévoyance sociale (CPS) ;
  - un relevé d'identité bancaire ou postal au nom de l'entreprise ou de l'employeur.

**□ Pour la liquidation du Di.E.S.E, je dois transmettre mensuellement au SEFI :**

- une copie de la déclaration de main-d'œuvre transmise à la CPS ;
- l'état nominatif mensuel ayant servi de base au calcul du montant initial de l'aide, actualisé en tenant compte des heures réelles de travail mentionnées dans la déclaration de main-d'œuvre transmise à la CPS. Cet état nominatif actualisé est transmis avec le visa de l'employeur au SEFI.

*Ces pièces doivent être fournies dans un délai maximum de deux mois à l'échéance du terme de la liquidation, sous peine d'une résiliation unilatérale de la convention par le SEFI.*

**ATTENTION :**

En cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'employeur ou en cas de déclaration fautive et mensongère de ce dernier, la convention peut être suspendue ou résiliée et l'employeur contraint à reverser à la Polynésie française tout ou partie des sommes perçues au titre du Di.E.S.E.  
Lorsque ce reversement résulte d'une inexécution totale ou partielle d'un de ses engagements par l'employeur, ce dernier ne peut réclamer la restitution de l'aide au salarié bénéficiaire du Di.E.S.E.

**En cas de contrôle, je dois fournir au SEFI :**

- tout justificatif comptable attestant des difficultés rencontrées ayant justifié le recours au Di.E.S.E ;
- un extrait K ou KBIS ou tout autre document attestant de l'existence légale de l'entreprise ;
- une attestation délivrée par la Caisse de prévoyance sociale certifiant que je suis est à jour du versement de ses cotisations sociales ou qu'il existe une convention de paiement avec la CPS ou à défaut un justificatif de paiement des dernières cotisations ;
- une copie des déclarations de TVA pour les douze derniers mois précédant la demande ou pour l'ensemble de la période d'activité si l'entreprise a moins d'un an d'existence ;
- pour le secteur de l'hôtellerie, un état récapitulatif mensuel des taux d'occupation des chambres pour les douze derniers mois précédant la demande ou pour l'ensemble de la période d'activité si l'entreprise a moins d'un an d'existence ;
- les derniers bilans et comptes de résultat, le cas échéant ;
- les copies des avenants aux contrats de travail ayant permis la modification impliquée par la mise en œuvre du Di.E.S.E.

**9/ Le Di.E.S.E est-il est cumulable ?**

Oui, le Di.E.S.E peut se cumuler avec d'autres dispositifs en faveur de l'emploi ou de l'insertion d'un demandeur d'emploi, à l'exception de la CSE.

Service instructeur des demandes et des liquidations : **SEFI**  
Les démarches se font par voie dématérialisée sur « net.pf »  
Mail : [diese@sefi.pf](mailto:diese@sefi.pf) / Tél. : 444.200