



FICHE 7 : JE SUIS SALARIE

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 ?

Mon employeur a dû réduire tout ou partie des activités de l'entreprise, du fait de circonstances exceptionnelles.

Conséquence : mon employeur a dû réduire mon temps de travail (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)

Les employeurs éligibles sont les **personnes physiques ou morales de droit privé, pouvant attester de leur 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^{er} 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) Quel est le montant d'aide dont je peux 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 :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 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. | <input type="checkbox"/> 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 et celles de mon employeur ?

- Mes obligations :**
Si je bénéficie du Di.E.S.E, je suis tenu d'informer immédiatement mon employeur de l'exercice d'une autre activité salariée, dans la limite des durées légales du travail.
Le salaire brut perçu au titre d'un autre emploi salarié exercé sur le temps rendu disponible par la réduction du temps de travail est déduit du montant et à hauteur de l'aide versée au titre du Di.E.S.E.
Le cas échéant, le SEFI procédera auprès de moi, aux régularisations.
- Les obligations de mon employeur :**
Mon employeur doit :
 - 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 ses salariés ;
 - s'engager à ne pas procéder à des licenciements économiques pendant la durée de la convention.

8/ Comment puis-je bénéficier du Di.E.S.E ?

C'est à mon employeur de faire les démarches auprès du SEFI. Le SEFI est chargé de 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 / Tél. : 444.200