

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 modifiée, 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° 209 CM du 24 février 2021 portant application de l'article 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 ?

(cf. article LP 10 de la loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020 modifiée et article 3 de l'arrêté n° 209 CM du 24 février 2021)

Mon salarié peut bénéficier d'une **Indemnité Exceptionnelle (IE) pendant une durée maximum de trois mois, renouvelable une fois. Cette indemnité est versée mensuellement à terme échu, et dans la limite des crédits disponibles.**

3/ Qui peut bénéficier de cette indemnité ?

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

1. Le salarié qui a été licencié économiquement du fait de la crise liée à l'épidémie de la Covid-19, dont la date de notification du licenciement intervient entre le 1^{er} mars 2021 et le 31 août 2021 inclus.

La date prise en compte pour déterminer la période de début de versement de l'aide est la date de départ effectif de l'entreprise.

2. Le salarié dont le dernier CDD est arrivé à échéance entre le 1^{er} mars 2021 et le 30 avril 2021 inclus et n'a pas été renouvelé du fait de la crise liée à l'épidémie de la Covid-19.

L'absence de renouvellement est prise en compte entre le 1^{er} mars 2021 et le 30 avril 2021 inclus.

Exemples :

- J'ai embauché un salarié en CDD du 2 mars 2021 au 4 mars 2021 et son contrat n'a pas été renouvelé : il peut bénéficier de l'indemnité exceptionnelle.
- J'ai embauché un salarié en CDD du 16 mars 2021 au 3 mai 2021 et son contrat n'a pas été renouvelé : 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).

3. Le salarié embauché en qualité d'extra dont le contrat est arrivé à échéance entre le 1^{er} mars 2021 et le 31 mars 2021 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 2021 : 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 2021 : 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/ Quel est le montant de cette indemnité ?

(cf. article 6 de l'arrêté n° 209/CM du 24 février 2021)

1. Pour les salariés licenciés pour motif économique :

Salaire de référence	Montant de l'indemnité
< 152 914 XPF	65 % du salaire brut
= 152 914 XPF	100 000 XPF
> 152 914 et ≤ 1,5 SMIG (229 371 XPF)	140 000 XPF
> à 1,5 SMIG (229 371 XPF) et ≤ à 2 SMIG (305 828 XPF)	170 000 XPF
> à 2 SMIG (305 828 XPF) et ≤ à 3 SMIG (458 742 XPF)	230 000 XPF
> à 3 SMIG (458 742 XPF) et ≤ à 4 SMIG (611 656 XPF)	275 000 XPF
> à 4 SMIG (611 656 XPF)	305 000 XPF

Assiette de calcul :

Le montant de l'IE est calculé sur la base du dernier salaire mensuel brut mensuel versé, ou le dernier salaire mensuel brut versé avant mise en œuvre d'une mesure DiESE ou CSE.

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

La date prise en compte pour déterminer la période de début de versement de l'aide est la date de départ effectif de l'entreprise.

2. Pour les salariés dont le dernier CDD est arrivé à échéance entre le 1^{er} mars 2021 et le 30 avril 2021 et n'a pas été renouvelé du fait de la crise liée à l'épidémie de la covid-19 :

- si le salaire brut mensuel est ≤ à 50 000 F CFP, le montant de l'IE = 50 000 F CFP
- si le salaire brut mensuel est ≥ à 50 000 F CFP, le montant de l'IE = 100 000 F CFP

Assiette de calcul :

Le salaire brut mensuel servant de base de calcul est le salaire brut mensuel inscrit au contrat de travail.

3. Pour les salariés dont le dernier contrat d'extra est arrivé à échéance entre le 1^{er} mars 2021 et le 31 mars 2021 et n'a pas été renouvelé du fait de la crise liée à l'épidémie de la covid-19 :

- si le salaire brut mensuel est \leq à 50 000 F CFP, le montant de l'IE = 50 000 F CFP
- si le salaire brut mensuel est \geq à 50 000 F CFP, le montant de l'IE = 100 000 F CFP

Assiette de calcul :

Le salaire brut mensuel servant de base de calcul est le salaire brut mensuel inscrit au contrat de travail.

5/ Est-ce qu'un salarié peut solliciter le renouvellement de l'IE ?

(cf. article 5 de l'arrêté n° 209/CM du 24 février 2021)

Si le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, ou s'il ne bénéficie pas du statut de stagiaire de la formation professionnelle, à l'issue de la période de 3 mois au cours de laquelle il a bénéficié de l'Indemnité Exceptionnelle (IE), il peut solliciter le renouvellement de la mesure en transmettant au SEFI une demande par voie dématérialisée accompagnée du formulaire dûment complété.

Il atteste n'avoir pas retrouvé d'emploi ou ne pas bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle au moment de la demande.

6/ Un salarié peut-il perdre le bénéfice de l'IE ?

(cf. article 3 de l'arrêté n° 209/CM du 24 février 2021)

Le salarié qui **retrouve un emploi** ou qui bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle durant cette période de trois mois perd le bénéfice de l'Indemnité Exceptionnelle (IE), à compter de la date de reprise de son activité.

7/ L'Indemnité Exceptionnelle est-elle cumulable ?

(cf. article 7 de l'arrêté n° 209/CM du 24 février 2021)

L'Indemnité Exceptionnelle (IE) ne peut être cumulée avec aucun autre dispositif en faveur de l'emploi.

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.

8/ Quelles sont les démarches administratives à accomplir ?

(cf. article 4 de l'arrêté n° 209/CM du 24 février 2021)

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

- le formulaire dûment complété ;
- une copie du dernier bulletin de salaire du salarié concerné ;
- une copie du contrat de travail arrivé à échéance ou une copie de la notification du licenciement économique.

ATTENTION : En cas de déclaration fausse 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 fausse et mensongère est passible des peines prévues aux articles 441-1 et suivants du code pénal.

Service instructeur des demandes et des liquidations : SEFI

Les démarches se font par voie dématérialisée sur « net.pf »

Mail : ie@sefi.pf / Tél. : 444 200