

# PARTIE OFFICIELLE

## ACTES DES INSTITUTIONS DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

### ACTES DE L'ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

#### LOIS DU PAYS

**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.**

NOR : EMP2020074LP

Après avis du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;

L'Assemblée de la Polynésie française a adopté ;

Le Président de la Polynésie française promulgue la loi du Pays dont la teneur suit :

**Article LP 1.-** Le chapitre I du titre I du livre II de la partie V du code du travail est ainsi modifié : l'intitulé du chapitre 1<sup>er</sup> « *le contrat de soutien à l'emploi (CSE)* » est dénommé « *la convention de soutien à l'emploi (CSE)* ». Dans les articles LP 5211-1 à LP 5211-26, les mots « *le CSE* », « *un CSE* », « *du CSE* » et « *au CSE* » sont respectivement remplacés par les mots « *la CSE* », « *une CSE* », « *de la CSE* » et « *à la CSE* ».

À l'article LP 5211-24, les mots « *le contrat peut être suspendu ou résilié* » sont remplacés par les mots « *la convention peut être suspendue ou résiliée* ».

**Article LP 2.-** L'article Lp. 5211-4 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Les employeurs éligibles sont les personnes physiques ou morales de droit privé, ayant une existence légale d'au moins 6 mois, qui doivent réduire leur activité en raison :*

- *de la conjoncture économique ;*
- *d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel. »*

L'article LP 5211-21 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Seuls les salariés ayant terminé leur période d'essai et ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent faire partie de l'effectif concerné par la CSE. »*

**Article LP 3.-** L'article Lp. 5211-18 du code du travail est remplacé comme suit :

« *L'employeur et la Polynésie française déterminent leurs engagements respectifs et les modalités pratiques de la CSE pour une durée de six mois. Cette convention est renouvelable. »*

**Article LP 4.-** L'article Lp. 5211-19 du code du travail est remplacé comme suit :

*« Une même entreprise ne peut bénéficier de la CSE que pour une durée totale de trois (3) ans. »*

**Article LP 5.-** Après le chapitre I du titre I du livre II de la partie V du code du travail, est ajouté un chapitre II ci-après :

*« Chapitre II. – Dispositifs de sauvegarde de l'emploi mobilisables en cas de circonstances exceptionnelles*

*Section 1 : « Dispositif Exceptionnel de Sécurisation de l'Emploi (Di.E.S.E.) »*

**Article LP. 5212-1**

*Afin de sauvegarder l'emploi dans les entreprises contraintes de réduire ou de cesser temporairement tout ou partie de leur activité du fait de circonstances exceptionnelles, il est institué un Dispositif Exceptionnel de Sécurisation de l'Emploi (Di.E.S.E.).*

*Un arrêté pris en Conseil des ministres constate la situation de circonstances exceptionnelles permettant la mise en œuvre du Di.E.S.E.*

*Cet arrêté mentionne la période pendant laquelle les entreprises peuvent recourir au dispositif et identifie, le cas échéant, les secteurs d'activités susceptibles de bénéficier du Di.E.S.E. en instituant entre eux, si besoin, un ordre de priorité.*

**Article LP. 5212-2**

*Le Di.E.S.E. permet à la Polynésie française de compenser partiellement la perte de salaire subie par le salarié du fait d'une réduction ou d'une cessation temporaire de l'activité de l'entreprise.*

**Article LP. 5212-3**

*L'employeur qui bénéficie du Di.E.S.E s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques pendant la durée de la convention.*

**Article LP. 5212-4**

*Les employeurs éligibles sont les personnes physiques ou morales de droit privé, pouvant attester de leur existence légale par tous moyens.*

*La liste des pièces justificatives à transmettre à l'appui de la demande est fixée par arrêté pris en Conseil des ministres.*

**Article LP. 5212-5**

*L'employeur doit informer les représentants du personnel ou à défaut ses salariés des mesures mises en place durant la période définie par l'arrêté visé à l'article Lp. 5212-1.*

**Article LP. 5212-6**

*L'employeur concluant un Di.E.S.E. peut bénéficier des autres dispositifs en faveur de l'emploi ou de l'insertion d'un demandeur d'emploi, à l'exception de la CSE.*

**Article LP. 5212-7**

*L'employeur est tenu de communiquer au service en charge de l'emploi tout élément permettant de vérifier la nécessité de recourir à une réduction ou à une cessation temporaire d'activité eu égard aux difficultés liées à la situation de circonstances exceptionnelles.*

**Article LP. 5212-8**

*Les mesures prises par l'employeur peuvent concerner tout ou partie de l'activité de l'entreprise.*

**Article LP. 5212-9**

*La liste des salariés concernés par une réduction du temps de travail ou une cessation temporaire de travail est transmise au service en charge de l'emploi.*

**Article LP. 5212-10**

*Durant la période fixée par l'arrêté ministériel mentionné à l'article LP. 5212-1, le Di.E.S.E. a pour objectif de garantir à chaque salarié un revenu minimum mensuel.*

*Jusqu'à 50 % de réduction du temps de travail, les modalités de prise en charge sont identiques à celles définies aux articles LP. 5211-13 et A. 5211-8 relatifs à la CSE.*

*Au-delà, la Polynésie française compense la perte de salaire subie par le salarié dans la limite d'un montant fixé par arrêté pris en Conseil des ministres sur la base d'un temps plein. Pour les salariés à temps partiel, la compensation sera calculée au prorata du temps de travail effectif du salarié.*

*Les conditions et les modalités de versement du Di.E.S.E. seront fixées par arrêté.*

*La compensation pourra être versée sur tout ou partie de la période définie par l'arrêté mentionné à l'article LP. 5212-1, dans la limite des crédits disponibles.*

**Article LP. 5212-11**

*La compensation financière versée au titre du Di.E.S.E. est versée par l'employeur au salarié à la date normale de paie.*

**Article LP. 5212-12**

*La compensation financière mise en place au bénéfice des salariés 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.*

**Article LP. 5212-13**

*Au titre du Di.E.S.E., le salaire brut 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 travail, à l'exception des avantages en nature et des remboursements de frais.*

**Article LP. 5212-14**

*L'employeur et la Polynésie française déterminent leurs engagements respectifs et les modalités pratiques du Di.E.S.E. par convention d'une durée de trois mois. Cette convention est renouvelable en cas de prolongation de la période définie par l'arrêté mentionné à l'article LP. 5212-1.*

*Les conventions dans le cadre du Di.E.S.E. sont conclues dans la limite des crédits disponibles.*

**Article LP. 5212-15**

*Afin de permettre la liquidation du Di.E.S.E., l'employeur transmet au service en charge de l'emploi un état nominatif des sommes versées aux personnes soumises à une réduction du temps de travail ou à une cessation temporaire de leur activité et tout document permettant de vérifier la sincérité des états nominatifs.*

**Article LP. 5212-16**

*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.*

**Article LP. 5212-17**

*Tout employeur qui prend des dispositions contraires à la bonne application du présent dispositif peut être exclu du bénéfice des aides de la Polynésie française pendant au moins une année.*

**Section 2 : « Dispositif Exceptionnel de Sauvegarde de l'Emploi des Travailleurs Indépendants (D.E.S.E.T.I.) »****Art LP. 5212-18**

*Afin de sauvegarder l'emploi des travailleurs indépendants contraints de cesser temporairement leur activité du fait de circonstances exceptionnelles, il est institué un Dispositif Exceptionnel de Sauvegarde de l'Emploi des Travailleurs Indépendants (D.E.S.E.T.I.).*

*Un arrêté pris en Conseil des ministres constate la situation de circonstances exceptionnelles permettant la mise en œuvre du D.E.S.E.T.I.*

*Cet arrêté mentionne la période pendant laquelle les travailleurs indépendants peuvent recourir au dispositif et identifie, le cas échéant, les secteurs d'activités susceptibles de bénéficier du D.E.S.E.T.I. en instituant entre eux, si besoin, un ordre de priorité.*

**Article LP. 5212-19**

*Le D.E.S.E.T.I. peut être mis en œuvre dès lors que la situation de circonstances exceptionnelles est constatée dans les conditions mentionnées à l'article LP 5212-18.*

*Il prend la forme d'une aide forfaitaire mensuelle dont le plafond et les modalités de versement sont précisés par un arrêté pris en Conseil des ministres.*

**Article LP. 5212-20**

*Les travailleurs indépendants éligibles au D.E.S.E.T.I. sont les personnes physiques qui exercent une activité non salariée et qui sont contraints de cesser temporairement leur activité.*

**Article LP. 5212-21**

*Les personnes souhaitant bénéficier du D.E.S.E.T.I. doivent justifier :*

- Être assujetties à la contribution directe au titre de la patente ;
- De l'exercice d'une activité effective et régulière durant l'année qui précède le dépôt de la demande. Pour cela, une attestation sur l'honneur devra être transmise et un contrôle a posteriori pourra être diligenté pour vérifier la sincérité des éléments transmis ;
- Des revenus de leur activité.

*Les conditions et les modalités de versement du D.E.S.E.T.I. seront fixées par arrêté.*

**Article LP. 5212-22**

*Le D.E.S.E.T.I ne peut se cumuler avec un revenu tiré d'une autre activité professionnelle, salariée ou non.*

*Le travailleur indépendant bénéficiant d'une mesure d'insertion pour la création ou la reprise d'activité (I.C.R.A.) ne peut bénéficier d'un D.E.S.E.T.I.*

*Cette aide ne vaut que pour une seule activité. Si le travailleur indépendant contribue simultanément au titre de plusieurs patentes au moment du dépôt de la demande, la participation de la Polynésie française ne sera versée qu'à un seul titre.*

*Un arrêté pris en Conseil des ministres précise les conditions d'application du présent article.*

**Article LP. 5212-23**

*Le travailleur indépendant et la Polynésie française déterminent leurs engagements respectifs et les modalités pratiques du D.E.S.E.T.I. par convention d'une durée de trois mois. Cette convention est renouvelable en cas de prolongation de la période définie par l'arrêté mentionné à l'article Lp.5212-18.*

*Les décisions ouvrant droit au bénéfice du D.E.S.E.T.I. sont prises dans la limite des crédits disponibles.*

**Article LP. 5212-24**

*En cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par le bénéficiaire ou en cas de déclaration fautive et mensongère de ce dernier, la convention peut être suspendue ou résiliée et le bénéficiaire contraint à reverser à la Polynésie française tout ou partie des sommes perçues. »*

**Article LP 6.-** Lorsque l'autorité compétente prend un arrêté de restriction des déplacements pouvant entraîner un confinement pour raisons sanitaires, les employeurs déterminent, dans les conditions de cet arrêté, la liste des salariés qui peuvent poursuivre l'exécution de leur contrat de travail, soit dans les locaux de l'entreprise, soit dans leur lieu de travail habituel, soit depuis leur lieu de confinement.

Le salarié confiné qui ne figure pas sur la liste établie par l'employeur est tenu de prendre les congés payés qu'il a acquis, dans le but d'éviter une suspension de son contrat de travail, sous réserve de la capacité financière de l'entreprise à absorber cette charge.

Le contrat de travail du salarié confiné qui ne dispose plus de droit à congés payés est suspendu.

Dans ce cas, un revenu exceptionnel de solidarité sera versé par la Polynésie française pendant la durée du confinement, dans la limite des crédits disponibles.

Le revenu exceptionnel de solidarité versé aux salariés n'est pas assujéti aux prélèvements fiscaux et sociaux. Le salarié conserve le bénéfice de son régime d'assurance maladie-invalidité et de prestations familiales.

Le revenu exceptionnel de solidarité ne pourra se cumuler avec un revenu tiré d'une autre activité professionnelle, salariée ou non, les conditions de ce non cumul étant prévues par arrêté pris en Conseil des ministres.

Le montant, les conditions ainsi que les modalités de versement du revenu exceptionnel de solidarité seront définis par un arrêté pris en Conseil des ministres.

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 revenu exceptionnel de solidarité.

La période de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement du revenu exceptionnel de solidarité est assimilée à du travail effectif au sens de l'article Lp. 3231-3 du code du travail pour la détermination des droits à congés payés.

**Article LP 7.-** Lorsque l'autorité compétente prend un arrêté de restriction des déplacements pouvant entraîner un confinement pour raisons sanitaires, les travailleurs indépendants qui sont empêchés d'exercer toute activité professionnelle rémunérée du fait de ce confinement perçoivent une indemnité de solidarité, dans la limite des crédits disponibles.

Cette indemnité de solidarité ne pourra se cumuler avec un revenu tiré d'une autre activité professionnelle, salariée ou non, les conditions de ce non cumul étant prévues par arrêté pris en Conseil des ministres.

Le montant, les conditions ainsi que les modalités de versement de cette indemnité seront définis par un arrêté pris en Conseil des ministres.

En cas de déclaration fautive et mensongère, le travailleur indépendant sera contraint à reverser à la Polynésie française tout ou partie des sommes perçues au titre de l'indemnité de solidarité.

**Article LP 8.-** En raison des circonstances exceptionnelles résultant de la crise sanitaire liée au covid-19, l'application des dispositions de l'article Lp. 3332-6 du code du travail est suspendue pour une durée de deux ans, afin de favoriser la conclusion d'accords de répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année dans le cadre de l'article Lp. 3212-7 du code du travail.

Pour bénéficier de la suspension prévue à l'alinéa précédent, l'accord doit avoir pour objet de limiter les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise du fait de la crise sanitaire liée au covid-19 et de permettre un maintien total ou partiel des niveaux de rémunération des salariés pendant la durée d'application prévue par l'accord.

Cet accord est conclu à tout moment à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi et pour une durée qui ne peut excéder 2 ans.

Pendant la période de suspension de l'application des dispositions de l'article Lp. 3332-6 du code du travail, la mise en place par accord d'un dispositif de répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

### **Article LP 9.**

1. Il est institué un dispositif de solidarité ci-après dénommé « Convention d'Aide Exceptionnelle de Solidarité » (C.A.E.S.), ouvrant droit à une aide versée au bénéficiaire en contrepartie de sa participation à des travaux d'intérêt général.
2. La CAES peut-être mise en œuvre au profit de personnes remplissant les critères suivants :
  - être âgé de 18 à 62 ans,
  - être affilié au régime de solidarité de Polynésie française (RSPF),
  - ne disposer d'aucun revenu au sein du foyer.
3. La CAES prend la forme d'une aide forfaitaire mensuelle versée par la Polynésie française, sur une durée de trois mois, dans la limite des crédits disponibles.

Le bénéficiaire ne peut bénéficier que d'une CAES.

Il ne peut être accordé qu'une CAES par foyer.

La CAES ne peut se cumuler avec aucune autre mesure d'aide à l'emploi accordée par le SEFI ou avec aucun autre dispositif de sauvegardé de l'emploi mobilisable en cas de circonstances exceptionnelles.

4. Le montant et les modalités de versement de cette aide sont fixés par arrêté pris en Conseil des ministres.

**5. Conditions de travail :**

- La durée hebdomadaire des travaux d'intérêt général est fixée à 20 h par semaine.
- Le bénéficiaire a droit à deux jours de repos par semaine.
- Les activités exercées de nuit sont interdites.

6. Une convention est conclue entre l'organisme d'accueil, le bénéficiaire et la Polynésie française pour une durée de trois mois.

7. Pendant la durée de la CAES, l'organisme d'accueil est responsable de l'encadrement du bénéficiaire et de ses conditions d'activité, notamment en matière de santé et de sécurité définies par la partie IV du code du travail.

8. Pendant la période d'activité et jusqu'à l'arrivée du terme ou la résiliation anticipée de la convention, le bénéficiaire de la CAES reste admis de plein droit au régime de solidarité de la Polynésie française (RSPF).

Il est affilié au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles des travailleurs salariés dans des conditions identiques à celles appliquées aux stagiaires de la formation professionnelle.

9. La convention peut être résiliée unilatéralement par le SEFI aux motifs suivants :

- pour toute absence du bénéficiaire supérieure à 15 jours non justifiée,
- en cas de déclaration fautive et mensongère du bénéficiaire,
- en cas d'inexécution partielle ou totale par le bénéficiaire de ses engagements.

10. Le service en charge de l'emploi peut contrôler par tous moyens et à tout moment la sincérité des informations transmises.

**Article LP 10.-** Une indemnité exceptionnelle (I.E.) est créée en faveur du salarié qui a perdu son emploi du fait de la crise liée à l'épidémie de COVID-19.

Cette indemnité est versée par la Polynésie française :

- au salarié qui, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté pris en conseil des ministres a été licencié pour motif économique ;
- au salarié qui, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020 et jusqu'au 31 mars 2020 inclus, n'a pas bénéficié d'un renouvellement, dans les conditions prévues par le code du travail, de son dernier contrat à durée déterminée ou de son dernier contrat d'extra tel que défini par la convention collective du secteur de l'industrie hôtelière de la Polynésie française ;
- au travailleur temporaire qui, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020 et jusqu'au 31 mars 2020 inclus, n'a pas bénéficié d'un renouvellement, dans les conditions prévues par le code du travail, de son dernier contrat de mission de travail temporaire.

Elle est versée mensuellement, pendant une durée de trois mois, dans la limite des crédits disponibles.

Le montant, les conditions et les modalités de versement de cette indemnité exceptionnelle sont fixés par arrêté.

Cette indemnité exceptionnelle ne pourra se cumuler avec un revenu tiré d'une autre activité professionnelle, salariée ou non, ou avec une autre aide accordée par la Polynésie française dans le cadre d'un dispositif mobilisable dans le cadre de circonstances exceptionnelles.

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.

**Article LP 11.-** Les entreprises qui bénéficient d'un CSE en cours d'exécution à l'entrée en vigueur de la présente loi du pays ou qui ont bénéficié d'un CSE, échu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi du pays, pourront bénéficier du renouvellement du dispositif selon les nouvelles modalités en vigueur, sous réserve que la durée totale des contrats et conventions ainsi conclus n'excède pas trois ans.

Le présent acte sera exécuté comme loi du Pays.

Fait à Papeete, le 27 mars 2020.

Le Président de la Polynésie française

Le Vice-Président,  
Ministre de l'économie  
et des finances,  
*en charge des grands travaux  
et de l'économie bleue*  
Teva ROHFRITSCH

Le Ministre  
du tourisme  
et du travail,  
*en charge des relations  
avec les Institutions*  
Nicole BOUTEAU

Le Ministre  
de la modernisation  
de l'Administration,  
*en charge de l'énergie  
et du numérique*  
Priscille, Tea FROGIER

Le Ministre  
de la famille  
et des solidarités,  
*en charge de l'égalité des chances*  
Isabelle SACHET

Pour le Ministre  
de l'éducation,  
de la jeunesse et des sports absent,  
le Ministre  
de la modernisation  
de l'Administration,  
*en charge de l'énergie  
et du numérique*  
Priscille, Tea FROGIER

Edouard FRITCH.

Le Ministre  
du logement  
et de l'aménagement  
du territoire,  
*en charge des transports interinsulaires*  
Jean-Christophe BOUISSOU

Le Ministre  
de l'économie verte  
et du domaine,  
*en charge des mines  
et de la recherche*  
Tearii ALPHA

Le Ministre  
de la culture  
et de l'environnement,  
*en charge de l'artisanat*  
Heremoana MAAMAATUAI AHUTAPU

Le Ministre  
de la santé  
et de la prévention,  
*en charge de la protection sociale généralisée*  
Jacques RAYNAL

Le Ministre  
de l'équipement,  
et des transports terrestres  
René TEMEHARO

*Travaux préparatoires :*

- Avis n° 37/CESEC du 3 mars 2020 du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
- Arrêté n° 296 CM du 20 mars 2020 soumettant un projet de loi du Pays à l'Assemblée de la Polynésie française ;
- Examen par la Commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi le 24 mars 2020 ;
- Rapport n° 14-2020 du 24 mars 2020 de Mesdames Virginie BRUANT, Sylvana PUHETINI et Tepuaraurii TERIITAHU, rapporteuses du projet de loi du Pays ;
- Adoption en date du 26 mars 2020 ; Texte adopté n° 2020-1 LP/APF du 26 mars 2020.