



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

Note circulaire sur sa mise en œuvre

1/ Finalité du DiESE

Le DiESE est un dispositif introduit par la Loi du Pays n° 2020-9 du 27 mars 2020 destiné à maintenir l'emploi dans les entreprises qui auront été contraintes de réduire leur activité à cause de la crise économique engendrée par l'épidémie de Covid-19. Ce maintien dans l'emploi s'opère grâce à une réduction du temps de travail accompagnée par une aide financière permettant de compenser partiellement la perte de salaire ainsi occasionnée.

Le DiESE se distingue du RES qui constituait une aide à la mise en œuvre des mesures sanitaires de confinement, situation plus limitée dans le temps, et dont le périmètre diffère, certains secteurs seulement étant éligibles. Il s'inscrit donc dans un temps plus long que le RES mais il conserve un caractère temporaire lié à l'impact économique immédiat de la crise du COVID-19 : les conventions DiESE peuvent être déposées du 21 mai au 30 novembre 2020. Elles sont conclues pour une durée de 3 mois, renouvelable une fois.

2/ Mécanisme du DiESE

Le DiESE est une aide à la réduction du temps de travail (RTT) qui peut aller jusqu'à 90 % de la durée de travail initiale. L'entreprise doit prendre en charge la part du salaire correspondant à la part travaillée (ou assimilée à du travail effectif). Cette part représente par exemple 30 % si la réduction du temps de travail est de 70 %.

a) Règle générale du calcul de l'aide

L'aide financière apportée par le DiESE, aussi appelée compensation, se calcule comme suit :

- Jusqu'à 20 % de RTT (le salarié continue donc à travailler au moins 80 % de la durée initiale), la compensation du DiESE est égale à 90 % de la perte de salaire brut correspondant à la réduction du temps de travail. Par exemple, si le salarié voit sa durée du travail réduite de 20 %, son salaire sera également réduit de 20 %. La compensation du DiESE sera de 90 % de cette perte de salaire de 20 %. Il existe cependant un plafond de l'aide ainsi calculée : elle ne peut pas être supérieure à 18 % de deux fois le montant du SMIG (soit 55 050 F CFP).
- Au-delà de 20 % de RTT, la compensation du DiESE est égale à 20 % du salaire brut perçu antérieurement par le salarié. Ainsi le salarié percevra le salaire correspondant à la part travaillée auquel s'ajoutera une compensation DiESE égale à 20 % de son salaire antérieur. Si la RTT est de 50 %, il percevra donc 50 % de son salaire brut versé par son employeur + 20 % de son salaire brut au titre de la compensation DiESE. Dans ce cas, le plafond de l'aide est de 20 % de deux fois le montant du SMIG (soit 61 166 F CFP).

Dans les deux cas, la compensation DiESE n'est pas soumise aux prélèvements sociaux et fiscaux conformément à l'article Lp. 5212-12 du code du travail. Le montant de la compensation calculé suivant les règles ci-dessus est donc celui qui sera versé au salarié : il n'y aura pas de déduction de cotisations salariales. Sur le bulletin de salaire, l'employeur devra faire figurer l'aide versée au titre du DiESE séparément des sommes soumises à cotisations sociales et CST.

En revanche, la part versée par l'employeur en contrepartie de la part travaillée par le salarié est soumise aux cotisations sociales et fiscales.

b) Revenu plancher de 90 000 F CFP nets

Les règles de calcul ci-dessus peuvent conduire à des niveaux de revenus insuffisants pour les salariés ayant un salaire peu élevé et une forte réduction du temps de travail. C'est pourquoi un revenu plancher a été prévu : le salarié ne peut pas percevoir un revenu net inférieur à 90 000 F CFP. Si la compensation DiESE telle qu'elle est calculée selon la méthode présentée ne permet pas d'atteindre ce plancher, elle sera complétée de manière à atteindre 90 000 F CFP nets reçus par le salarié.

3/ La condition de l'avenant au contrat de travail

a) Le principe jurisprudentiel :

Le mécanisme du DiESE a une double conséquence sur le contrat de travail : en contrepartie d'un maintien dans l'emploi, il entraîne une réduction importante de la durée du travail et de la rémunération par rapport à celle initialement prévue par le contrat de travail.

Tant la rémunération que le nombre d'heures à accomplir sont des éléments fondamentaux du contrat de travail qui ne peuvent être modifiés que par avenant au contrat. Il s'agit là d'un principe fondamental bien établi dans la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 19 mai 1998, n° 96-41.573, Cass. soc., 2 nov. 2005, n° 03-44.278, Cass. soc., 19 nov. 1997, n° 95-45.139).

Un modèle d'avenant au contrat de travail est joint en annexe.



b) Une seule exception au principe :

L'accord collectif de modulation/réduction du temps de travail (cf. article Lp. 3212-7 du code du travail)

En application de l'article LP 8 de la loi du Pays n° 2020-9, les partenaires sociaux peuvent conclure, dans le cadre de l'article Lp. 3212-7, un accord collectif de modulation/réduction du temps de travail dans des conditions assouplies : en particulier, la mise en œuvre d'un tel accord ne constitue pas une modification du contrat de travail, conformément au dernier alinéa de cet article. Cette exception au principe de l'avenant au contrat de travail est permise par la Loi du Pays exclusivement dans le cadre des circonstances exceptionnelles résultant de la crise liée au Covid-19 et dans le but de maintenir des emplois, conformément à la finalité des accords visés par l'article Lp. 3212-7 du code du travail.

Ce type d'accord permet d'organiser la durée du travail sur une période plus longue que la semaine, éventuellement en procédant à une réduction de la durée du travail hebdomadaire moyenne. Il s'agit d'un accord d'entreprise obligatoirement conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives en Polynésie française dans les conditions habituelles de conclusion des accords collectifs.

La mise en œuvre de cet accord peut se faire de différentes manières et rend possible l'alternance des périodes de faible activité et de reprise d'activité sur une période pouvant aller jusqu'à deux ans.

Cet accord peut, plus simplement, prévoir le calcul de la durée du travail sur le mois au lieu de la semaine tout en étant associé à une réduction de la durée moyenne hebdomadaire de travail sur le mois. Cette modalité d'aménagement de la durée du travail est compatible avec les modalités de gestion du dispositif DiESE par le SEFI.

Dès lors qu'un accord collectif de ce type est conclu, l'ensemble des salariés est soumis à cet accord sans qu'un avenant au contrat de travail soit requis pour sa mise en œuvre. Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, le licenciement qui résulterait d'un refus de la part du salarié serait de nature personnelle et non de nature économique. En tout état de cause, en cas de refus du salarié de se soumettre à l'accord collectif, la rupture éventuelle du contrat du travail qui s'ensuivrait ne pourrait être considérée comme un manquement par l'employeur à son engagement de ne pas procéder à des licenciements économiques dans le cadre de la convention DiESE.

4/ Le DiESE ne relève pas du régime du contrat de travail à temps partiel

Le DiESE implique une réduction du temps de travail applicable à tous les salariés de l'entreprise ou à une partie d'entre eux. Mais il s'agit d'une réduction du temps de travail à laquelle l'employeur et le salarié ont dû consentir à cause d'un facteur extérieur : la crise économique résultant de l'épidémie de COVID-19. Les deux parties souhaiteraient pouvoir maintenir la durée du travail prévue antérieurement au contrat mais s'accordent sur une baisse temporaire compte tenu de la baisse d'activité et en vue de pouvoir bénéficier d'une compensation partielle de la perte de salaire.

Le caractère temporaire de la situation est essentiel : à l'issue de la convention DiESE, le salarié pourra revenir à la durée du travail initiale prévue dans son contrat.

La situation du salarié bénéficiant du DiESE se distingue donc des contrats à temps partiel où les parties s'accordent dès l'origine et généralement sans limitation de durée sur une durée du travail.

Compte tenu de cette différence, la RTT convenue dans le cadre du DiESE n'est pas soumise au régime du contrat à temps partiel. En particulier, le salarié peut, si l'activité de l'entreprise repart, effectuer des heures complémentaires éventuellement jusqu'à atteindre la durée initiale prévue à son contrat de travail. Cela lui permet en effet de rétablir son niveau de salaire antérieur et le DiESE n'a pas vocation à l'en empêcher.

5/ Articulation DiESE & licenciement économique

En application de l'article Lp. 5212-3 du code du travail, l'employeur s'engage à travers la convention DiESE à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, pendant la durée de cette convention.

Cet engagement ne vaut que pour les licenciements économiques dont la procédure est engagée après la signature de la convention DiESE avec le SEFI, l'acte qui formalise cet engagement.

Les licenciements dont le principe a été arrêté avant la signature de la convention ne sont donc pas concernés. C'est en particulier le cas pour le licenciement économique qui résulterait d'un refus par un salarié de signer un avenant à son contrat de travail pour permettre la mise en œuvre du DiESE.

Les licenciements économiques qui seraient prononcés suite à ce refus n'empêcheraient donc pas la signature de la convention DiESE, dès lors que ce refus, élément déclencheur du licenciement, est intervenu avant cette signature. Le fait que le licenciement qui en découle ne puisse être notifié qu'après la signature est sans incidence sur le droit à l'octroi du DiESE. Cela résulte en effet de la logique même du dispositif qui vise à interdire les licenciements dès lors que l'employeur s'y est engagé en contrepartie du bénéfice du DiESE, tout en tenant compte de la faculté des salariés de refuser un avenant à leur contrat de travail.

En pratique, l'employeur devra notifier au salarié la proposition d'avenant au contrat de travail en lui donnant un délai d'au minimum 3 jours (hors dimanche et jours fériés) pour le signer. Ce délai est limité compte tenu de l'urgence absolue engendrée par la crise liée au COVID-19. Ce même courrier doit signifier au salarié qu'en cas de refus, une procédure de licenciement économique pourra être engagée à son encontre.

Pour le contrôle du respect des engagements en matière de licenciement économique, le SEFI retiendra le terme du délai proposé pour signer l'avenant comme point de départ de la procédure de licenciement économique dans le cas d'un refus d'avenant.

Pour les licenciements économiques qui ne résulteraient pas d'un refus du salarié mais qui auraient été initiés avant la signature de la convention DiESE, c'est le courrier de convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif économique qui sera pris en compte par le SEFI pour apprécier le respect par l'employeur de ses obligations.



6/ Les différentes situations envisageables pour les entreprises

Il est possible d'envisager trois types de situations distinctes pour les entreprises rencontrant des difficultés économiques à cause de la crise Covid-19 :

a) *L'entreprise qui souhaite faire application du DiESE à tous ses salariés*

i. L'entreprise propose à tous ses salariés un avenant à leur contrat de travail en vue de la mise en place du DiESE :

1. **Hypothèse 1 :** Tous les salariés acceptent => signature d'une convention DiESE avec le SEFI s'appliquant à tous les salariés.
2. **Hypothèse 2 :** Un ou plusieurs salariés refusent => ils pourront faire l'objet d'un licenciement pour motif économique (le cas échéant en mettant en place un plan social) et, pour les autres salariés, une convention DiESE pourra être conclue avec le SEFI.

ii. L'entreprise conclut un accord de modulation-réduction du temps de travail dispensant d'avenant au contrat de travail => l'entreprise n'a pas d'avenant au contrat de travail à proposer et peut signer une convention DiESE couvrant tous ses salariés.

b) *L'entreprise envisage de licencier pour motif économique une partie de son personnel et faire bénéficier du DiESE aux salariés restants*

L'entreprise doit engager une procédure de licenciement pour motif économique. Dans les entreprises ayant au moins onze salariés un plan social devra être mis en place pour limiter le nombre de licenciement ou faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut pas être évité (article Lp.1222-15 du code du travail). Parmi les mesures pour éviter des licenciements, le DiESE pourra être proposé.

c) *L'entreprise envisage une fermeture complète et le licenciement de tous ses salariés*

L'entreprise doit engager une procédure de licenciement pour motif économique conformément aux dispositions des articles Lp.1222-11 et s. du code du travail. Dans les entreprises ayant au moins onze salariés, un plan social devra être mis en place pour limiter le nombre de licenciements ou faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut pas être évité (article Lp.1222-15 du code du travail). Parmi les mesures pour éviter des licenciements, l'entreprise devra exposer aux représentants du personnel le fonctionnement du DiESE et indiquer et échanger avec eux sur la possibilité ou l'impossibilité de le mettre en œuvre.

7/ Calendrier de mise en œuvre du DiESE

- Pour une mise en œuvre à compter du 21 mai 2020, les entreprises auront la possibilité de déposer les dossiers jusqu'au 20 juin 2020.
- Pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} juin 2020, les entreprises auront la possibilité de déposer les dossiers jusqu'au 20 juin 2020.

8/ Modalités pratiques de dépôt des demandes et paiement

Pour déposer une demande, il convient de renseigner un formulaire en ligne en se créant un compte sur le site www.net.pf.

Les pièces exigées à l'appui du dossier sont prévues à l'article 3 de l'arrêté n° 555 CM du 20 mai 2020 relatif au DiESE. Elles doivent être jointes au formulaire en ligne :

- Courrier motivant le recours à une réduction du temps de travail,
- Tout document attestant que les salariés ont été informés des mesures prises par l'employeur,
- Les états nominatifs,
- Le dernier ordre de recettes de la CPS,
- Et un RIB.

Une fois validée par le demandeur, le SEFI procède à l'instruction des dossiers : vérification de la complétude et de l'éligibilité du dossier ainsi que du bien-fondé de la demande.

Une fois validée par le SEFI, une convention est signée entre les parties pour un démarrage du DiESE.

Chaque mois, l'employeur est tenu de transmettre au SEFI les pièces exigées dans l'article 5 de l'arrêté susvisé en vue de la liquidation du DiESE :

- Une copie de la déclaration de main d'œuvre (DMO) transmise à la CPS,
- Et un état nominatif actualisé en tenant compte des heures réelles de travail mentionnées dans la DMO.