

Document mis
en distribution

Le - 9 FEV. 2021



N° 15-2021

ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le - 9 FEV. 2021

RAPPORT

**SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS PORTANT MODIFICATION DE LA 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 ET DU CODE DU TRAVAIL,**

*présenté au nom de la commission de la santé, de la solidarité,
du travail et de l'emploi*

par M^{mes} Virginie BRUANT et Sylvana PUHETINI,

*Représentantes à l'assemblée de la Polynésie française,
Rapporteuses du projet de loi du pays.*

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 842/PR du 3 février 2021, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi du pays portant modification de la 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 et du code du travail.

1. Contexte du projet de loi du pays

Dès la décision de fermeture des frontières en mars 2020 du fait de la pandémie et de l'entrée du virus de la covid-19 en Polynésie, ont été mises en place des mesures d'urgences nécessaires à la sauvegarde des entreprises et des emplois, et en faveur des plus démunis.

En matière d'emploi, deux types de dispositifs ont été créés. Les premiers ont été activés pendant le confinement, alors que l'activité économique était à l'arrêt, afin de soutenir les salariés et travailleurs indépendants contraints de cesser leur activité. Ces dispositifs sont le revenu exceptionnel de solidarité (RES), l'indemnité de solidarité (IS), l'indemnité exceptionnelle (IE), la convention d'aide exceptionnelle de solidarité (CAES).

Les seconds étaient destinés à des secteurs jugés prioritaires et ont été activés après le confinement pour accompagner la reprise progressive de l'activité économique. Il s'agit du dispositif exceptionnel de sécurisation de l'emploi (DiESE) et du dispositif exceptionnel de sauvegarde de l'emploi des travailleurs indépendants (DESETI).

Le DiESE vient en soutien des entreprises qui ont réduit ou cessé temporairement leur activité, par le biais d'une aide financière permettant de compenser la perte de salaire des salariés impactés par la baisse du temps de travail. Pour sa part, le DESETI compense la perte de revenus des travailleurs indépendants contraints de cesser leur activité du fait de la crise. Enfin, la convention de soutien à l'emploi (CSE), dispositif pérenne, est ouverte à tous les secteurs d'activités.

Ces dispositifs ont fait l'objet d'adaptations constantes au fur et à mesure de l'évolution de la situation (revalorisation des aides, élargissement des secteurs éligibles, extension du périmètre des aides pour indemniser les personnes en quarantaine, etc.).

La propagation du Sars-Cov-2 et l'apparition dans le monde entier de nouveaux variants, entraînent de nouvelles restrictions pour entrer en Polynésie et une situation de quasi-fermeture des frontières. En outre, est mis en place un dispositif de quarantaine de 14 jours, effectif depuis le 9 février 2021 (arrêté n° 126/CM du 5 février 2021).

Ces mesures de restriction impactent une économie fragilisée, notamment par des mois de baisse de la fréquentation touristique. Aussi, des mesures urgentes s'avèrent de nouveau nécessaires pour renforcer le soutien du Pays aux entreprises, aux salariés et aux entrepreneurs indépendants.

2. Contenu du projet de loi du pays

a) Aménagement du DiESE

Le DiESE a été conçu comme un dispositif limité dans le temps pour soutenir le redémarrage de l'activité après la période de confinement et la réouverture des frontières. Aussi, afin que les salariés perçoivent une rémunération la plus favorable possible, les aides allouées ne sont-elles pas assujetties aux cotisations sociales.

Toutefois, le dispositif s'étant inscrit dans la durée, des difficultés de plusieurs ordres ont émergé :

- pour les salariés en arrêt maladie, des indemnités journalières calculées uniquement sur la base du salaire réduit ;
- l'absence de cotisations pour la retraite durant la période en DiESE ;
- une importante perte de recettes pour la Caisse de prévoyance sociale (CPS).

Il est donc proposé une adaptation du dispositif DiESE en prévoyant un assujettissement de l'aide aux cotisations sociales prises en charge par le Pays (article LP 5).

b) Renforcement du DESETI

Le DESETI permet aux entrepreneurs indépendants qui cessent temporairement toute activité rémunérée d'obtenir une aide de 70 000 FCFP pendant 3 mois, à la condition de ne pas reprendre d'activité au cours de la période.

Le présent projet de loi du pays propose d'élargir le bénéfice du dispositif aux entrepreneurs indépendants qui cessent partiellement leur activité (article LP 6), d'une part, et aux gérants non-salariés (article LP 7), actuellement exclus du DiESE mais également du DESETI, d'autre part.

Par ailleurs, le dispositif en vigueur prévoit une convention de 3 mois suivie mensuellement d'une attestation obligatoire de non-reprise d'activité. Au plan opérationnel, la gestion de ces différents formulaires s'est avérée complexe et source d'erreur lors de la saisie des données par le demandeur. Aussi, est-il proposé de mensualiser l'aide (article LP 8). En conséquence, l'entrepreneur indépendant devra formuler une demande mensuelle en cas de nécessité, et ce, tant que la période de circonstances exceptionnelles sera active.

c) Réactivation de l'Indemnité Exceptionnelle (IE)

Depuis le début de la crise économique liée à la crise sanitaire, de nombreuses entreprises se sont endettées et ne disposent plus, à l'heure actuelle, de la trésorerie nécessaire d'où un risque accru de licenciements économiques.

La Polynésie ne disposant pas de caisse de chômage, il est donc proposé de réactiver de manière exceptionnelle le dispositif « Indemnité exceptionnelle » (IE), qui permettra le versement d'une indemnité aux salariés licenciés économiques sur une période de 3 mois, renouvelable une fois (article LP 4).

Pour les licenciés économiques, une modulation de l'aide en fonction de tranches de salaires sera proposée par arrêté pris en conseil des ministres. Pour les personnes en contrat à durée déterminée (CDD) et les extras en fin de contrat, le versement d'une aide forfaitaire sera maintenu. Les conditions et les modalités de versement de cette indemnité seront fixées par arrêté en conseil des ministres.

d) Adaptation de la CAES

Ce dispositif de solidarité permet de verser au bénéficiaire une aide forfaitaire mensuelle sur une durée de 3 mois, en contrepartie de travaux d'intérêt général. Le présent projet de loi du pays propose de le renommer « Convention d'Intérêt social » (CIS) afin d'éviter les confusions avec la Convention d'Accès à l'Emploi (articles LP 1 et 2), d'une part, et de permettre de bénéficier de deux CIS au lieu d'une seule à l'heure actuelle (article LP 3), d'autre part.

e) Dispositions relatives à l'obligation d'emploi des personnes handicapées

L'article LP 5312- 4 du code du travail dispose que le taux de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est fixé à 4 %. Afin de pouvoir moduler ce taux avec souplesse en fonction de la situation économique des entreprises, il est proposé d'instaurer une fourchette de taux de 2 à 4 %, le taux annuel étant fixé par arrêté pris en conseil des ministres (article LP 9).

Par ailleurs, en cas de circonstances exceptionnelles constatées par arrêté pris en conseil des ministres, il est proposé d'ajouter une possibilité d'exonération de la participation financière due en cas de non-respect des taux d'embauche de personnes handicapées (article LP 10 modifiant l'article LP 5312-23 du code du travail).

* * * * *

Examiné en commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi le 9 février 2021, le projet de loi du pays portant modification de la 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 et du code du travail a recueilli un vote favorable unanime des membres de la commission. En conséquence, la commission propose à l'assemblée de la Polynésie française d'adopter le projet de loi du pays ci-joint.

LES RAPPORTEURES

Virginie BRUANT

Sylvana PUHETINI

TABLEAU COMPARATIF

Projet de loi du pays portant modification de la 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 et du code du travail
(Lettre n° 842/PR du 3-2-2021)

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
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	
<p>Article LP 9.-</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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 sauvegarde 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<p>Article LP 9.-</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il est institué un dispositif de solidarité ci-après dénommé « convention d'insertion sociale » (CIS), ouvrant droit à une aide versée au bénéficiaire en contrepartie de sa participation à des travaux d'intérêt général. 2. La CIS peut être mise en œuvre au profit de personnes remplissant les critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> – 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 CIS 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 peut bénéficier de deux CIS, consécutives ou non. Il ne peut être accordé qu'une CIS par foyer. La CIS ne peut se cumuler avec aucune autre mesure d'aide à l'emploi accordée par le SEFI ou avec aucun autre dispositif de sauvegarde 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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 CIS, 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 CIS 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.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
<p>9. La convention peut être résiliée unilatéralement par le SEFI aux motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour toute absence du bénéficiaire supérieure à 15 jours non justifiée, - en cas de déclaration fausse et mensongère du bénéficiaire, - en cas d'inexécution partielle ou totale par le bénéficiaire de ses engagements. <p>10. Le service en charge de l'emploi peut contrôler par tous moyens et à tout moment la sincérité des informations transmises.</p>	<p>9. La convention peut être résiliée unilatéralement par le SEFI aux motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour toute absence du bénéficiaire supérieure à 15 jours non justifiée, - en cas de déclaration fausse et mensongère du bénéficiaire, - en cas d'inexécution partielle ou totale par le bénéficiaire de ses engagements. <p>10. Le service en charge de l'emploi peut contrôler par tous moyens et à tout moment la sincérité des informations transmises.</p>
<p>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.</p> <p>Cette indemnité est versée par la Polynésie française :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au salarié qui, à compter du 1er 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 1er 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 1er 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. <p>Elle est versée mensuellement, pendant une durée de trois mois, dans la limite des crédits disponibles.</p> <p>Le montant, les conditions et les modalités de versement de cette indemnité exceptionnelle sont fixés par arrêté.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Cette indemnité est versée par la Polynésie française :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au salarié qui, pendant une période fixée par arrêté pris en conseil des ministres, a été licencié pour motif économique. L'aide est versée au salarié à compter du mois qui suit son départ de l'entreprise selon des conditions et des modalités fixées par arrêté en conseil des ministres ; - au salarié qui, pendant une période fixée par arrêté pris en conseil des ministres, 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. <p>Elle est versée mensuellement, pendant une durée de trois mois, dans la limite des crédits disponibles.</p> <p>Le montant, les conditions et les modalités de versement de cette indemnité exceptionnelle sont fixés par arrêté.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
Code du travail	
PARTIE V – L'EMPLOI LIVRE II – LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI TITRE I – AIDES AU MAINTIEN ET A LA SAUVEGARDE DE L'EMPLOI 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. 5212-12 La compensation financière mise en place au bénéfice des salariés <i>n'est pas</i> assujettie aux prélèvements fiscaux <i>et sociaux</i> . <i>Le salarié conserve le bénéfice de son régime d'assurance maladie-invalidité, accident du travail et de prestations familiales.</i>	Article LP. 5212-12 La compensation financière mise en place au bénéfice des salariés est assujettie aux prélèvements sociaux, à l'exception de la tranche B de la cotisation retraite. La Polynésie française prend en charge les cotisations sociales afférentes au DiESE selon des modalités prévues par arrêté par arrêté en conseil des ministres.
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.	Art LP. 5212-18 Afin de sauvegarder l'emploi des travailleurs indépendants contraints de cesser temporairement, de manière totale ou partielle , 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. 5212-20 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. 5212-20 Les travailleurs indépendants éligibles au D.E.S.E.T.I. sont les personnes physiques ou morales définies par arrêté pris en conseil des ministres , qui exercent une activité non salariée et qui sont contraints de cesser temporairement, de manière totale ou partielle , leur activité.
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. 5212-23 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 d'un 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.
LIVRE III – DISPOSITIONS APPLICABLES A CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS TITRE I – LES TRAVAILLEURS HANDICAPES Chapitre II – OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES Section 2 – L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés Sous-section 1 – Modalités	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
<p>Article Lp. 5312-4</p> <p>Les entreprises visées à l'article Lp. 5312-1 emploient des travailleurs handicapés, tels que définis à l'article Lp. 5312-10 ci-après, dans la proportion de 4% de l'effectif total de leurs salariés.</p> <p>L'obligation énoncée au présent article ne s'applique pas aux entreprises de travail temporaire, pour les salariés employés sous contrat de mission.</p>	<p>Article Lp. 5312-4</p> <p>Les entreprises visées à l'article Lp. 5312-1 emploient des travailleurs handicapés, tels que définis à l'article Lp. 5312-10 ci-après, selon un taux compris entre 2 et 4% de l'effectif total de leurs salariés.</p> <p>Le taux annuel est défini par arrêté pris en conseil des ministres. Il peut être différent entre Tahiti et les autres îles de la Polynésie française.</p> <p>L'obligation énoncée au présent article ne s'applique pas aux entreprises de travail temporaire, pour les salariés employés sous contrat de mission.</p>
<p>Section 4 – Mise en œuvre de l'obligation d'emploi Sous-section 2 – Participation financière</p>	
<p>Article Lp. 5312-23</p> <p>A compter de la période d'assujettissement de l'année 2012, une exonération totale ou partielle de la participation financière est accordée à l'employeur justifiant de l'une des situations suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> en cas de licenciement pour motif économique, l'exonération est déterminée en fonction du nombre de licenciements. <p>L'exonération de l'obligation d'emploi d'un travailleur handicapé est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés licenciés pour motif économique, dans la limite de l'obligation d'emploi de l'année d'assujettissement.</p> <ol style="list-style-type: none"> en cas de procédure collective devant le tribunal de commerce, intervenue en cours d'année d'assujettissement, l'employeur bénéficie d'une exonération totale au titre de la période d'assujettissement concernée. <p>Suivant la situation dans laquelle il se trouve, l'employeur joint à la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés :</p> <ol style="list-style-type: none"> une copie de la déclaration du licenciement pour motif économique effectuée auprès du service en charge du travail, conformément aux articles Lp. 1222-20 à Lp. 1222-22. <p>En l'absence de déclaration effectuée dans le respect des dispositions visées à l'alinéa précédent, l'employeur perd le bénéfice de l'exonération.</p> <ol style="list-style-type: none"> une copie de l'ordonnance rendue par le tribunal de commerce dans le cadre de la procédure collective. Quelque soit la durée de la procédure collective, l'exonération est accordée au titre de l'année du jugement d'ouverture de la procédure collective. <p>Ces exonérations ne libèrent pas l'employeur de son obligation de déclaration annuelle d'emploi.</p> <p>Une exonération totale de la participation financière est accordée à l'employeur dont l'entreprise est située sur une île où la population totale est, conformément au dernier recensement officiel, inférieure à deux mille habitants. Cette exonération n'est pas applicable à l'employeur dont l'entreprise est située sur une île des îles du Vent.</p>	<p>Article Lp. 5312-23</p> <p>A compter de la période d'assujettissement de l'année 2012, une exonération totale ou partielle de la participation financière est accordée à l'employeur justifiant de l'une des situations suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> en cas de licenciement pour motif économique, l'exonération est déterminée en fonction du nombre de licenciements. <p>L'exonération de l'obligation d'emploi d'un travailleur handicapé est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés licenciés pour motif économique, dans la limite de l'obligation d'emploi de l'année d'assujettissement.</p> <ol style="list-style-type: none"> en cas de procédure collective devant le tribunal de commerce, intervenue en cours d'année d'assujettissement, l'employeur bénéficie d'une exonération totale au titre de la période d'assujettissement concernée. en cas de circonstances exceptionnelles constatées par arrêté pris en conseil des ministres au cours de l'année civile, l'employeur peut bénéficier d'une exonération totale au titre de l'année d'assujettissement concernée. Les modalités d'exonération sont définies par arrêté pris en conseil des ministres. <p>Suivant la situation dans laquelle il se trouve, l'employeur joint à la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés :</p> <ol style="list-style-type: none"> une copie de la déclaration du licenciement pour motif économique effectuée auprès du service en charge du travail, conformément aux articles Lp. 1222-20 à Lp. 1222-22. <p>En l'absence de déclaration effectuée dans le respect des dispositions visées à l'alinéa précédent, l'employeur perd le bénéfice de l'exonération.</p> <ol style="list-style-type: none"> une copie de l'ordonnance rendue par le tribunal de commerce dans le cadre de la procédure collective. Quelque soit la durée de la procédure collective, l'exonération est accordée au titre de l'année du jugement d'ouverture de la procédure collective. <p>Ces exonérations ne libèrent pas l'employeur de son obligation de déclaration annuelle d'emploi.</p> <p>Une exonération totale de la participation financière est accordée à l'employeur dont l'entreprise est située sur une île où la population totale est, conformément au dernier recensement officiel, inférieure à deux mille habitants. Cette exonération n'est pas applicable à l'employeur dont l'entreprise est située sur une île des îles du Vent.</p>

DISPOSITIFS MODIFIÉS

Projet de loi du pays portant modification de la 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 et du code du travail (Lettre n° 842/PR du 3-2-2021)

DISPOSITIF	DISPOSITIFS D'AIDE				DISPOSITIFS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI					
	EN VIGUEUR		MODIFIÉ		EN VIGUEUR		MODIFIÉ			
	I.E. (Indemnité exceptionnelle)		C.A.E.S. (Convention d'aide exceptionnelle de solidarité)		CIS (Convention d'insertion sociale)		Di.E.S.E. (Dispositif exceptionnel de sécurisation de l'emploi)		D.E.S.E.T.I. (Dispositif exceptionnel de sauvegarde de l'emploi des travailleurs indépendants)	
BÉNÉFICIAIRES	PERTE D'EMPLOI  CDI licenciés pour motif économique CDD, extras de l'hôtellerie et intérimaires non reconduits		SANS EMPLOI  Personnes démunies et sans travail (foyers sans aucun revenu) 1 C.A.E.S. par foyer		SANS EMPLOI  Entreprises en difficulté ↓  Salariés		TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS  Travailleurs indépendants obligés de cesser, de manière totale ou partielle leur activité professionnelle			
SECTEURS D'ACTIVITÉ	TOUS (sauf exception mentionnée dans bénéficiaire)		TOUS		LIMITÉ À CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ* sauf pour les sujets contact Arrêté n° 554/CM du 20-5-2020 modifié		LIMITÉ À CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ* sauf pour les sujets contact Arrêté n° 554/CM du 20-5-2020 modifié			
MONTANT ** RTT = réduction du temps travail	Arrêté n° 358/CM du 31-3-2020 Si salaire brut mensuel fév. 2020 < 50 000 F CFP, I.E. = 50 000 F CFP, sinon I.E. = 100 000 F CFP versée par CPS		Arrêté n° 387/CM du 6-4-2020 50 000 F CFP versés par SEFI contre 20 h / semaine de travail d'intérêt général		mêmes règles que la CSE ; RTT** ≤ 90% versé par SEFI Non assujettie aux prélèvements sociaux		70 000 F CFP porté à 100 000 F CFP pour les travailleurs empêchés d'exercer versés par SEFI			
DURÉE	3 mois Non renouvelable		3 mois		3 mois renouvelables dans la limite de la période de crise		3 mois renouvelables		1 mois renouvelable dans la limite de la période de crise	
	Renouvelable 1 fois				Assujettie aux prélèvements sociaux à l'exception de la tranche B de la cotisation retraite					

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

AUTRES DISPOSITIONS	EN VIGUEUR	MODIFIÉ
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	- Taux fixé à 4 % à partir de 2021 - Pas d'exonération en cas du non-respect du taux d'embauche	- Modulation du taux dans une fourchette de 2 à 4 % - Possibilité d'exonération en cas de circonstances exceptionnelles



ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE OU EXTRAORDINAIRE]

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : EMP2100068LP)

portant modification de la 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 et du code du travail

L'assemblée de la Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Arrêté n° 108 CM du 3 février 2021 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 9 février 2021 ;
 - Rapport n° du de M^{mes} Virginie BRUANT et Sylvana PUHETINI, rapporteuses du projet de loi du pays ;
 - Adoption en date du
-

Article LP 1.- Le 1 de l'article LP. 9 de la 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 est modifié comme suit :

« Il est institué un dispositif de solidarité dénommé « convention d'insertion sociale » (CIS), ouvrant droit à une aide versée au bénéficiaire en contrepartie de sa participation à des travaux d'intérêt général. »

Article LP 2.- Dans l'article LP. 9 de la loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020 susvisée, les mots « la CAES », « une CAES » sont remplacés par « la CIS », « une CIS ».

Article LP 3.- L'alinéa 2 du 3- de l'article LP. 9 de la loi n° 2020-9 du 27 mars 2020 susvisée est modifié comme suit :

« Le bénéficiaire peut bénéficier de deux CIS, consécutives ou non ».

Article LP 4.- Les alinéas 2 à 5 de l'article LP. 10 de la loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020 susvisée sont remplacés par 3 alinéas rédigés ainsi :

« Cette indemnité est versée par la Polynésie française :

- Au salarié qui, pendant une période fixée par arrêté pris en conseil des ministres, a été licencié pour motif économique. L'aide est versée au salarié à compter du mois qui suit son départ de l'entreprise selon des conditions et des modalités fixées par arrêté en conseil des ministres.*
- Au salarié qui, pendant une période fixée par arrêté pris en conseil des ministres, 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. »*

Article LP 5.- L'article LP. 5212-12 du code du travail est modifié comme suit :

« La compensation financière mise en place au bénéfice des salariés est assujettie aux prélèvements sociaux, à l'exception de la tranche B de la cotisation retraite.

La Polynésie française prend en charge les cotisations sociales afférentes au DiESE selon des modalités prévues par arrêté en conseil des ministres. »

Article LP 6.- L'alinéa 1 de l'article LP. 5212-18 du code du travail est modifié comme suit :

« Afin de sauvegarder l'emploi des travailleurs indépendants contraints de cesser temporairement, de manière totale ou partielle, 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.). »

Article LP 7.- L'article LP. 5212-20 du code du travail est modifié comme suit :

« Les travailleurs indépendants éligibles au D.E.S.E.T.I. sont les personnes physiques ou morales définies par arrêté pris en conseil des ministres, qui exercent une activité non salariée et qui sont contraints de cesser temporairement, de manière totale ou partielle, leur activité. »

Article LP 8.- L'alinéa 1 de l'article LP. 5212-23 du code du travail est modifié comme suit :

« 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 d'un mois. Cette convention est renouvelable sous réserve de prolongation de la période définie par l'arrêté mentionné à l'article LP. 5212-18. »

Article LP 9.- L'article LP. 5312-4 du code du travail est modifié comme suit :

« Les entreprises visées à l'article LP. 5312-1 emploient des travailleurs handicapés, tels que définis à l'article LP. 5312-10 ci-après, selon un taux compris entre 2 et 4 % de l'effectif total de leurs salariés.

Le taux annuel est défini par arrêté pris en conseil des ministres. Il peut être différent entre Tahiti et les autres îles de la Polynésie française.

L'obligation énoncée au présent article ne s'applique pas aux entreprises de travail temporaire, pour les salariés employés sous contrat de mission. »

Article LP 10.- L'alinéa 1 de l'article LP. 5312-23 du code du travail est complété par un 3. rédigé comme suit :

« 3. En cas de circonstances exceptionnelles constatées par arrêté pris en conseil des ministres au cours de l'année civile, l'employeur peut bénéficier d'une exonération totale au titre de l'année d'assujettissement concernée. Les modalités d'exonération sont définies par arrêté pris en conseil des ministres ».

Délibéré en séance publique, à Papeete, le

La secrétaire,

Le président,

Béatrice LUCAS

Gaston TONG SANG