

Document mis  
en distribution  
Le 24 MAR. 2020



N° 14-2020

---

# ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

---

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le 24 MARS 2020

## RAPPORT

**SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS  
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,**

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

*par M<sup>mes</sup> Virginie BRUANT, Sylvana PUHETINI et Tepuaraurii TERIITAHU*

*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° 1837/PR du 20 mars 2020, 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 du dispositif du contrat de soutien à l'emploi (CSE).

### **1. Dispositif en vigueur**

Le dispositif de maintien de l'emploi, venu remplacer, en 2014, la mesure d'Incitation au maintien de l'emploi (IME) créée en 2009, est codifié au Livre II de la Partie V du code du travail de la Polynésie française (loi du pays n° 2011-15 du 4 mai 2011 modifiée).

Il a pour objectif d'éviter les licenciements pour motif économique dans les entreprises contraintes de réduire le temps de travail de leurs salariés, compte tenu d'une conjoncture économique ou d'un sinistre à caractère exceptionnel, grâce à un accompagnement de la Polynésie française (article LP 5211-1).

Le Contrat de soutien à l'emploi (CSE), conclu pour une durée de trois mois (article LP 5211-18) entre l'employeur et le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI), est renouvelable pour une même entreprise dans la limite de 2 ans maximum (article LP 5211-19).

En contrepartie du maintien de l'emploi, le SEFI verse à l'employeur un pourcentage de la perte de salaire brut subie chaque mois par le salarié et la part patronale des cotisations sociales afférentes au CSE.

La réduction du temps de travail (RTT) ne peut être supérieure à 50% ou avoir pour effet de réduire le temps de travail du salarié à moins de 80 heures par mois (article LP 5211-10). Nonobstant, l'intervention du Pays est limitée à 20 % de RTT et, par conséquent, le montant du CSE est plafonné à 20 % de deux fois le SMIG en vigueur, soit actuellement 61 165 francs CFP.

Pour une RTT inférieure ou égale à 20 %, la prise en charge est de 90 % de la perte de salaire brut subie par le salarié, dans la limite de 20 % du salaire brut plafonné. Pour une RTT supérieure à 20 %, la prise en charge visée est de 100 % de la perte de salaire brut subie par le salarié, dans la limite de 20 % du salaire brut plafonné.

### **2. Chiffres du CSE**

Période	2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de contrats réalisés	122	206	208	194	120	89	76	21	12	22	33
Nombre de salaires concernés	9047	21996	18837	15052	5539	3717	3974	1609	590	1690	2834

\* 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2009

Une baisse significative du nombre de contrats réalisés est constatée depuis 2012. Néanmoins, une légère augmentation du nombre de contrats est à souligner sur les années 2018 et 2019. En 2018, 22 contrats ont été conclus avec 7 entreprises différentes, pour un total de 1690 salaires mensuels aidés.

En 2019, 33 contrats de trois mois ont été conclus avec 11 entreprises différentes, certaines ayant bénéficié consécutivement de plusieurs contrats CSE. Ces conventions ont concerné 485 salariés pour un total de 2834 salaires mensuels sur l'ensemble de l'année, soit une moyenne de 236 salaires par mois.

### **3. Proposition de modification du dispositif du CSE**

Le présent projet de loi du pays commence par proposer un changement de terminologie, à savoir que le « *Contrat de soutien à l'emploi* » soit renommé « *Convention de soutien à l'emploi* » (article LP 1), afin de lever toute ambiguïté quant au dispositif.

Il propose par ailleurs d'ouvrir les CSE aux jeunes entreprises (article LP 2), d'allonger la durée des conventions de trois à six mois (article LP 3) et de porter la durée maximale de renouvellement des conventions à trois ans (article LP 4), étant précisé que la durée maximale est une possibilité et non une automacité.

Pour les entreprises bénéficiant d'un CSE en cours d'exécution ou ayant bénéficié d'un CSE échu à la date d'entrée en vigueur de la loi du pays, celles-ci pourront bénéficier du renouvellement du dispositif selon les nouvelles modalités, sous réserve que la durée totale des contrats et conventions ainsi conclus n'excède pas trois ans (article LP 9).

Présenté et débattu à l'occasion de la Concertation globale tripartite réunie le jeudi 16 janvier 2020, le projet de loi du pays a été approuvé par les partenaires sociaux.

Par ailleurs, le Conseil économique, social, environnemental et culturel a émis un avis favorable unanime sur le projet de loi du pays qui lui a été soumis (rapport n° 37-2020 CESEC du 3 mars 2020).

#### **4. Mise en place d'autres dispositifs et mesures**

Dans le contexte de la crise sanitaire liée à la propagation du virus covid-19 en Polynésie française, des mesures d'urgence sont mises en place afin de soutenir financièrement les acteurs du monde économique qui se trouveraient fragilisés. Il est donc proposé de compléter le dispositif CSE par un chapitre 2 dénommé « dispositifs de sauvegarde de l'emploi mobilisables en cas de circonstances exceptionnelles », au sens où l'entend la jurisprudence administrative (article LP 5).

Deux dispositifs sont ainsi proposés :

- le Dispositif Exceptionnel de Sécurisation de l'Emploi (Di.E.S.E.), destiné aux salariés, et
- le Dispositif Exceptionnel de Sauvegarde de l'Emploi des Travailleurs Indépendants (D.E.S.E.T.I.), destiné aux travailleurs indépendants contraints de cesser momentanément leur activité.

Afin que ces dispositifs ne soient activés que durant des périodes de crise revêtant un caractère inattendu et de gravité extrême impliquant une grande réactivité du Pays, il est prévu qu'un arrêté pris en Conseil des ministres encadre l'utilisation de ce dispositif :

- en définissant une date de début et de fin de crise afin que cette mesure soit circonscrite dans le temps ;
- le cas échéant, en restreignant la mesure à certains secteurs d'activité jugés prioritaires ;
- dans le cadre du Di.E.S.E., en fixant le montant de la compensation de la perte de salaire pour toute réduction du temps de travail au-delà de 50% ou de fermeture temporaire de l'entreprise ;
- dans le cadre du D.E.S.E.T.I., en fixant le montant de l'aide forfaitaire mensuelle versée au travailleur

En vue de déclencher ces aides dans l'urgence, la procédure est allégée, le principe étant de garantir un versement rapide des aides aux intéressés (des contrôles a posteriori pourront néanmoins être diligentés pour vérifier la sincérité des informations transmises).

Par ailleurs, la décision de restreindre les déplacements et de mettre en confinement la population est susceptible d'entraîner un empêchement total du salarié ou du travailleur indépendant d'exercer son activité professionnelle et, par conséquent, une perte des revenus liés au travail.

Aussi, afin d'éviter une dégradation trop importante de la situation financière des salariés ou des travailleurs indépendants, il est proposé le versement d'une indemnité de solidarité sous réserve des conditions fixées par arrêté en conseil des ministres (articles LP 6 et LP 7).

Enfin, le projet de loi du pays permet la modulation du temps de travail sur une durée de deux ans maximum (article LP 8).

\* \* \* \* \*

*Examiné en commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi le 24 mars 2020, le projet de loi du pays 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, tel qu'amendé, 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**

**Tepuaraurii TERIITAHU**

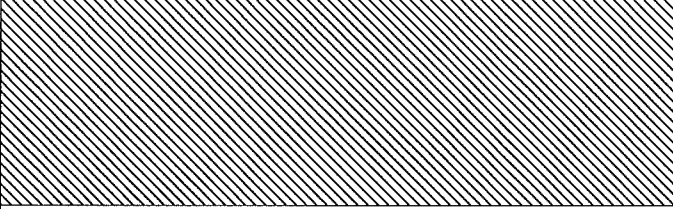


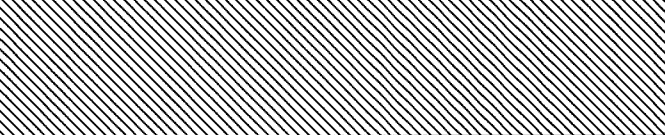
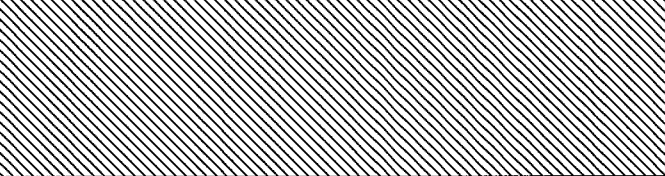
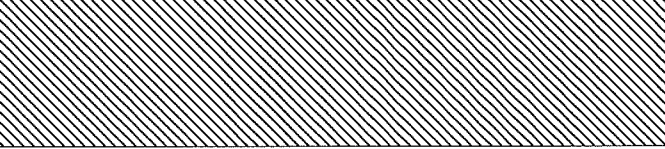
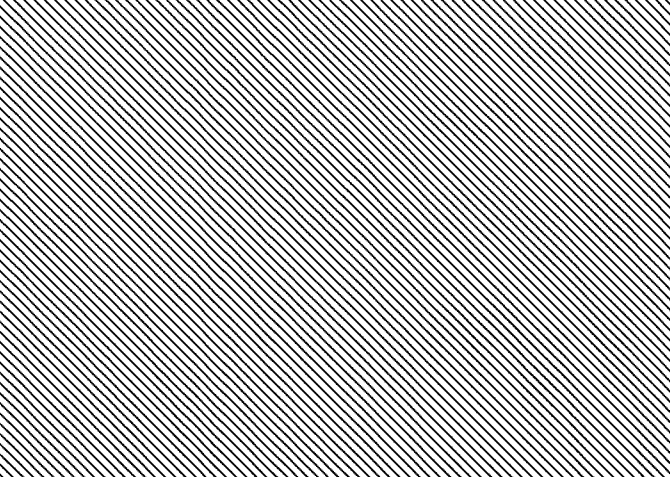
## TABLEAU COMPARATIF

Projet de loi du pays portant modification 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  
(Lettre n° 1837/PR du 20-3-2020)

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
<b>Code du travail</b>	
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 I <sup>ER</sup> <b>CONTRAT DE SOUTIEN A L'EMPLOI (C.S.E)</b>	CHAPITRE I <sup>ER</sup> <b>LA CONVENTION DE SOUTIEN À L'EMPLOI (CSE)</b>
Section 1 Objet	
<p><b>Article Lp. 5211-1</b></p> <p>Afin d'éviter les licenciements pour motif économique, il est institué un dispositif de soutien de l'emploi, ci-après dénommé CSE, permettant à la Polynésie française d'accompagner un employeur dans l'obligation de réduire le temps de travail de ses salariés.</p>	
<p><b>Article Lp. 5211-2</b></p> <p><b>Le</b> CSE permet à la Polynésie française de compenser partiellement la perte de salaire subie par le salarié du fait de la réduction du temps de travail au-dessous de la durée légale du travail.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-2</b></p> <p><b>La</b> CSE permet à la Polynésie française de compenser partiellement la perte de salaire subie par le salarié du fait de la réduction du temps de travail au-dessous de la durée légale du travail.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-3</b></p> <p>L'employeur qui bénéficie <b>du</b> CSE ne peut procéder à un licenciement économique.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-3</b></p> <p>L'employeur qui bénéficie <b>de la</b> CSE ne peut procéder à un licenciement économique.</p>
Section 2 Entreprises éligibles	
<p><b>Article Lp. 5211-4</b></p> <p>Les employeurs éligibles sont les personnes physiques ou morales de droit privé, ayant une existence légale d'au moins <b>deux ans</b>, qui doivent réduire leur activité en raison :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la conjoncture économique ;</li> <li>- d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel.</li> </ul>	<p><b>Article Lp. 5211-4</b></p> <p>Les employeurs éligibles sont les personnes physiques ou morales de droit privé, ayant une existence légale d'au moins <b>6 mois</b>, qui doivent réduire leur activité en raison :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la conjoncture économique ;</li> <li>- d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel.</li> </ul>
<p><b>Article Lp. 5211-5</b></p> <p>L'employeur doit être à jour de ses cotisations vis à vis de la Caisse de prévoyance sociale ou respecter les échéances d'une convention de paiement conclue avec cette dernière.</p>	

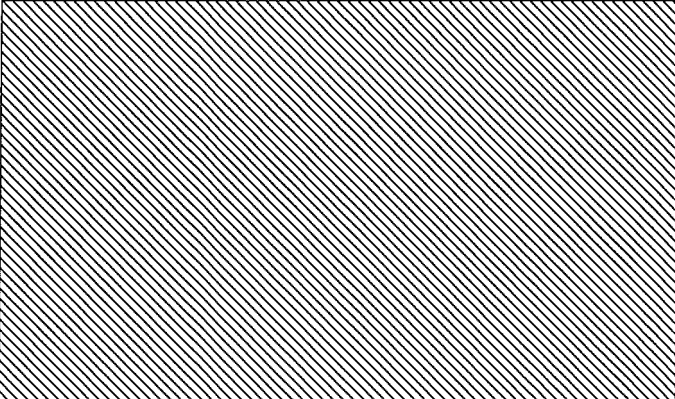
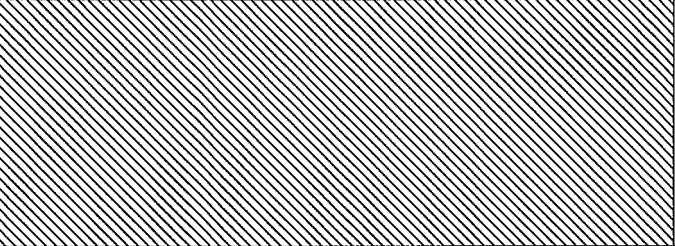
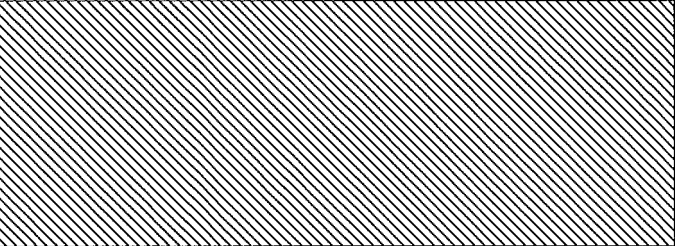
DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
<p><b>Article Lp. 5211-6</b></p> <p>L'employeur doit conclure avec ses salariés un accord de réduction du temps de travail conforme à la réglementation et visé par la direction du travail.</p>	
<p><b>Article Lp. 5211-7</b></p> <p>L'employeur concluant <b>un</b> CSE ne peut bénéficier des autres dispositifs en faveur de l'emploi ou de l'insertion d'un demandeur d'emploi à l'exception des dispositifs en faveur des travailleurs handicapés et de l'apprentissage.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-7</b></p> <p>L'employeur concluant <b>une</b> CSE ne peut bénéficier des autres dispositifs en faveur de l'emploi ou de l'insertion d'un demandeur d'emploi à l'exception des dispositifs en faveur des travailleurs handicapés et de l'apprentissage.</p>
<p>Section 3 Modalités de mise en œuvre</p>	
<p><b>Article Lp. 5211-8</b></p> <p>L'employeur doit communiquer au service en charge de l'emploi tout élément permettant de vérifier la nécessité de recourir à une réduction du temps de travail.</p>	
<p><b>Article Lp. 5211-9</b></p> <p>L'attribution <b>du</b> CSE est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise instaurant une réduction du temps de travail entre l'employeur et une organisation syndicale représentative. Cet accord a une durée maximale d'un an.</p> <p>Toutefois, la réduction du temps de travail peut être mise en œuvre indifféremment soit par un accord conclu avec un salarié ayant obtenu un mandat syndical de négociation de la part d'une organisation syndicale représentative, soit par accord conclu avec la majorité des salariés, dans les entreprises :</p> <p>1. ne disposant pas de délégué syndical ;</p> <p>et</p> <p>2. non assujetties à la mise en place d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel ;</p> <p>ou</p> <p>3. assujetties à la mise en place d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ayant établi un constat de carence communiqué à l'inspection du travail.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-9</b></p> <p>L'attribution <b>de la</b> CSE est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise instaurant une réduction du temps de travail entre l'employeur et une organisation syndicale représentative. Cet accord a une durée maximale d'un an.</p> <p>Toutefois, la réduction du temps de travail peut être mise en œuvre indifféremment soit par un accord conclu avec un salarié ayant obtenu un mandat syndical de négociation de la part d'une organisation syndicale représentative, soit par accord conclu avec la majorité des salariés, dans les entreprises :</p> <p>1. ne disposant pas de délégué syndical ;</p> <p>et</p> <p>2. non assujetties à la mise en place d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel ;</p> <p>ou</p> <p>3. assujetties à la mise en place d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ayant établi un constat de carence communiqué à l'inspection du travail.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-10</b></p> <p>La réduction du temps de travail ne peut être supérieure à 50 % ou avoir pour effet de réduire le temps de travail du salarié à moins de 80 heures par mois.</p>	
<p><b>Article Lp. 5211-11</b></p> <p>L'accord de réduction du temps de travail doit concerner l'ensemble des salariés.</p>	
<p><b>Article Lp. 5211-12</b></p> <p>La liste des salariés concernés par la réduction du temps de travail est annexée à l'accord d'entreprise.</p>	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
<p><b>Article Lp. 5211-13</b></p> <p>La Polynésie française prend en charge un pourcentage de la perte de salaire brut subie chaque mois par le salarié et la part patronale des cotisations sociales afférentes <b>au</b> CSE.</p> <p>Cette prise en charge est limitée à un pourcentage du salaire brut antérieurement perçu, plafonné à deux fois le SMIG en vigueur.</p> <p>Cette prise en charge peut être modulée selon l'ampleur de la réduction du temps de travail.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-13</b></p> <p>La Polynésie française prend en charge un pourcentage de la perte de salaire brut subie chaque mois par le salarié et la part patronale des cotisations sociales afférentes <b>à la</b> CSE.</p> <p>Cette prise en charge est limitée à un pourcentage du salaire brut antérieurement perçu, plafonné à deux fois le SMIG en vigueur.</p> <p>Cette prise en charge peut être modulée selon l'ampleur de la réduction du temps de travail.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-14</b></p> <p>La compensation financière versée au titre <b>du</b> CSE est versée par l'employeur au salarié à la date normale de paie.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-14</b></p> <p>La compensation financière versée au titre <b>de la</b> CSE est versée par l'employeur au salarié à la date normale de paie.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-15</b></p> <p>L'employeur ne peut payer au salarié le montant de la perte de salaire non couverte par <b>le</b> CSE.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-15</b></p> <p>L'employeur ne peut payer au salarié le montant de la perte de salaire non couverte par <b>la</b> CSE.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-16</b></p> <p>La compensation financière, mise en place au bénéfice des salariés, est soumise aux prélèvements fiscaux et sociaux, à l'exception de la tranche B de la cotisation retraite et de la cotisation fonds social retraite exceptionnel (FSR).</p>	
<p><b>Article Lp. 5211-17</b></p> <p>Au titre <b>du</b> CSE, 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.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-17</b></p> <p>Au titre <b>de la</b> CSE, 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.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-18</b></p> <p>L'employeur et la Polynésie française déterminent leurs engagements respectifs et les modalités pratiques <b>du CSE</b> par <b>contrat</b> d'une durée de <b>trois mois</b>. <b>Ce contrat</b> est renouvelable.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-18</b></p> <p>L'employeur et la Polynésie française déterminent leurs engagements respectifs et les modalités pratiques <b>de la CSE</b> par <b>convention</b> d'une durée de <b>six mois</b>. <b>Cette convention</b> est renouvelable.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-19</b></p> <p>Une même entreprise ne peut bénéficier <b>du CSE plus de deux ans</b>.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-19</b></p> <p>Une même entreprise ne peut bénéficier <b>de la CSE que pour une durée totale de trois (3) ans</b>.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-20</b></p> <p>En cas de surcroît d'activité, avant de recourir à de nouvelles embauches, l'employeur doit faire effectuer des heures complémentaires aux salariés concernés par <b>le</b> CSE. Le non-respect de cette disposition peut conduire à la résiliation <b>du</b> CSE.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-20</b></p> <p>En cas de surcroît d'activité, avant de recourir à de nouvelles embauches, l'employeur doit faire effectuer des heures complémentaires aux salariés concernés par <b>la</b> CSE. Le non-respect de cette disposition peut conduire à la résiliation <b>de la</b> CSE.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-21</b></p> <p>Seuls les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent faire partie de l'effectif concerné par <b>le</b> CSE.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-21</b></p> <p>Seuls les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent faire partie de l'effectif concerné par <b>la</b> CSE.</p>


DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
<p><b>Article Lp. 5211-22</b></p> <p>Afin de permettre la liquidation <b>du</b> CSE, l'employeur transmet au service en charge de l'emploi un état nominatif des sommes versées aux personnes ayant accepté une réduction du temps de travail et tout document permettant de vérifier la sincérité des états nominatifs.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-22</b></p> <p>Afin de permettre la liquidation <b>de la</b> CSE, l'employeur transmet au service en charge de l'emploi un état nominatif des sommes versées aux personnes ayant accepté une réduction du temps de travail et tout document permettant de vérifier la sincérité des états nominatifs.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-23</b></p> <p>La conclusion des CSE est effectuée dans la limite des crédits votés.</p>	
<p>Section 4 Rupture et sanction</p>	
<p><b>Article Lp. 5211-24</b></p> <p>En cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'employeur ou en cas de déclaration fausse et mensongère de ce dernier, le contrat peut être suspendu ou résilié et l'employeur contraint à reverser à la Polynésie française tout ou partie <b>du</b> CSE.</p> <p>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 <b>du</b> CSE.</p>	<p><b>Article Lp. 5211-24</b></p> <p>En cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'employeur ou en cas de déclaration fausse et mensongère de ce dernier, le contrat peut être suspendu ou résilié et l'employeur contraint à reverser à la Polynésie française tout ou partie <b>de la</b> CSE.</p> <p>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 <b>de la</b> CSE.</p>
<p><b>Article Lp. 5211-25</b></p> <p>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.</p>	
<p><b>Article Lp. 5211-26</b></p> <p>Des arrêtés pris en conseil des ministres précisent les modalités d'application du présent dispositif.</p>	
	<p><b>Chapitre II. – Dispositifs de sauvegarde de l'emploi mobilisables en cas de circonstances exceptionnelles</b></p>
	<p style="text-align: center;"><b>Section 1 :</b> <b>« Dispositif Exceptionnel de Sécurisation de l'Emploi (Di.E.S.E.) »</b></p>
	<p><b>Article LP. 5212-1</b></p> <p><i>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.)</i></p> <p><i>Un arrêté pris en Conseil des ministres constate la situation de circonstances exceptionnelles permettant la mise en œuvre du Di.E.S.E.</i></p> <p><i>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.</i></p>



DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
	<p><b>Article LP. 5212-2</b></p> <p><i>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.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-3</b></p> <p><i>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.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-4</b></p> <p><i>Les employeurs éligibles sont les personnes physiques ou morales de droit privé, pouvant attester de leur existence légale par tous moyens.</i></p> <p><i>La liste des pièces justificatives à transmettre à l'appui de la demande est fixée par arrêté pris en Conseil des ministres.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-5</b></p> <p><i>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.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-6</b></p> <p><i>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.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-7</b></p> <p><i>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.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-8</b></p> <p><i>Les mesures prises par l'employeur peuvent concerner tout ou partie de l'activité de l'entreprise.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-9</b></p> <p><i>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.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-10</b></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
	<p><i>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.</i></p> <p><i>Les conditions et les modalités de versement du Di.E.S.E. seront fixées par arrêté.</i></p> <p><i>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.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-11</b></p> <p><i>La compensation financière versée au titre du Di.E.S.E. est versée par l'employeur au salarié à la date normale de paie.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-12</b></p> <p><i>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.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-13</b></p> <p><i>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.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-14</b></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Les conventions dans le cadre du Di.E.S.E. sont conclues dans la limite des crédits disponibles.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-15</b></p> <p><i>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.</i></p>
	<p><b>Article LP. 5212-16</b></p> <p><i>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.</i></p>

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
	<p>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.</p>
	<p><b>Article LP. 5212-17</b></p> <p>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.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Section 2 :</b>  <b>« Dispositif Exceptionnel de Sauvegarde de l'Emploi des Travailleurs Indépendants (D.E.S.E.T.I.) »</b></p>
	<p><b>Art LP. 5212-18</b></p> <p>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.).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	<p><b>Article LP. 5212-19</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	<p><b>Article LP. 5212-20</b></p> <p>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.</p>
	<p><b>Article LP. 5212-21</b></p> <p>Les personnes souhaitant bénéficier du D.E.S.E.T.I. doivent justifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre assujetties à la contribution directe au titre de la patente ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- Des revenus de leur activité.</li> </ul>

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
	<p>Les conditions et les modalités de versement du D.E.S.E.T.I. seront fixées par arrêté.</p>
	<p><b>Article LP. 5212-22</b></p> <p>Le D.E.S.E.T.I ne peut se cumuler avec un revenu tiré d'une autre activité professionnelle, salariée ou non.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Un arrêté pris en Conseil des ministres précise les conditions d'application du présent article.</p>
	<p><b>Article LP. 5212-23</b></p> <p>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.</p> <p>Les décisions ouvrant droit au bénéfice du D.E.S.E.T.I. sont prises dans la limite des crédits disponibles.</p>
	<p><b>Article LP. 5212-24</b></p> <p>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.</p>



---

**ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE**

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE OU EXTRAORDINAIRE]

---

**PROJET DE LOI DU PAYS**

(NOR : EMP2020074LP)

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

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

---

*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° ..... du ..... de Mesdames Virginie BRUANT, Sylvana PUHETINI et Tepuaraurii TERIITAHU, rapporteuses du projet de loi du pays ;
  - Adoption en date du .....
-

**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* ».

**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. »*

**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 par convention d'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 fausse 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.

**Article LP 7.-** Lorsque l'autorité compétente prend un arrêté de 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 fausse 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.-** 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.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le

*La secrétaire,*

*Le président,*

Béatrice LUCAS

Gaston TONG SANG