

Document mis
en distribution

Le 04 NOV. 2015



N° 127-2015

ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le

04 NOV. 2015

RAPPORT

**SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 19
DE L'ARRÊTÉ N° 1336 IT DU 28 SEPTEMBRE 1956 MODIFIÉ PORTANT ORGANISATION
ET FONCTIONNEMENT DE LA CAISSE DE COMPENSATION DES PRESTATIONS FAMILIALES
DES ÉTABLISSEMENTS FRANÇAIS DE L'OCÉANIE,**

présenté au nom de la commission de la santé et du travail

par M^{me} Jeanine TATA,

*Représentante à l'assemblée de la Polynésie française,
Rapporteur du projet de loi du pays.*

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 6470/MTS du 9 octobre 2015, 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 l'article 19 de l'arrêté n° 1336 IT du 28 septembre 1956 modifié portant organisation et fonctionnement de la caisse de compensation des prestations familiales des établissements français de l'Océanie.

L'article 15 de cet arrêté précise que « *les ressources de la caisse de prévoyance sociale* » sont assurées notamment par « *les cotisations obligatoires et volontaires, instituées pour la couverture des différentes prestations et les cotisations salariales pour le financement des divers régimes* »

L'article 19 définit l'assiette des cotisations c'est à dire la base de rémunérations sur laquelle les cotisations sont calculées. Ainsi, les cotisations dues sont assises sur l'ensemble des rémunérations versées aux travailleurs, dans la limite des plafonds réglementaires.

Sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les primes, les gratifications et **tout autre avantage en nature** ou en espèces.

Les seules sommes admises en déduction sont celles remboursées ou allouées forfaitairement pour couvrir des frais professionnels, étant précisé que ces frais s'entendent des sommes qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés pour les couvrir des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi.

Si la réglementation a posé cette possible déduction, la jurisprudence a également mis en évidence d'autres exemptions telles que les aides allouées « *à titre de secours pour des situations dignes d'intérêts* » et les sommes à caractère indemnitaire destinées à réparer un préjudice. Par ailleurs, par délibération n° 22/CP/90 du 25 juillet 1990, le Conseil d'administration de la Caisse de prévoyance sociale a posé une exemption visant la prime d'intéressement.

La réglementation actuelle prévoit que les avantages en nature sont évalués selon leur valeur réelle. Toutefois, est possible une évaluation forfaitaire des avantages en nature constitués par le logement et la nourriture. En effet, l'article A. 3341-1 du code du travail polynésien précise les dispositions suivantes :

« *Entrent dans les décomptes des salaires, les avantages en nature sur les bases suivantes :*

1. *pour l'alimentation : une valeur journalière égale à deux fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) en vigueur au jour où le salarié bénéficie de cet avantage, sachant que pour un repas, le montant de cet avantage en nature ne peut dépasser une fois la valeur du S.M.I.G. ;*

2. *pour le logement : 5% au plus du salaire des travailleurs logés. (...). »*

La méthode d'évaluation des avantages en nature retenue par la CPS a été confortée par plusieurs décisions de justice suite à des contestations de redressements de cotisations portant sur ce sujet. Sur le fondement de l'article 19 de l'arrêté n° 1336 IT du 28 septembre 1956, la CPS a initié depuis l'année 2009 des contrôles ciblés en vue de vérifier auprès des entreprises contrôlées la bonne déclaration des avantages en nature. Ces contrôles ont mis en exergue une méconnaissance flagrante du texte, une incompréhension ou une interprétation erronée du texte par les employeurs.

Par ailleurs, les redressements de cotisations suite au défaut de déclaration des avantages en nature ont donné lieu à des recours auprès des tribunaux de la part de certains employeurs qui contestaient le mode d'évaluation au réel retenu par la CPS, ainsi que l'assujettissement de certains avantages, notamment les avantages consentis par le comité d'entreprise.

Le présent projet de loi du pays a pour objet de clarifier le cadre réglementaire. Ainsi deux grandes orientations ont été retenues :

- assurer la sécurité juridique du texte afin d'éviter toute interprétation et tout recours de la part des employeurs en précisant la notion d'avantages en nature et en espèces ;
- poser le principe d'une évaluation au réel et prévoir un système d'évaluation forfaitaire pour les avantages en nature les plus courants.

Sur le fond, le principe de la soumission à cotisations sociales des avantages en nature est maintenu. Deux projets d'arrêté, transmis pour information à l'assemblée de la Polynésie française, seront pris en conseil des ministres pour compléter le projet de loi du pays :

- un projet d'arrêté relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations du régime des salariés ;
- un projet d'arrêté relatif aux frais professionnels déductibles en vue du calcul des cotisations du régime des salariés.

En outre, le projet de loi du pays exclut de l'assiette des cotisations sociales :

- Les avantages attribués à titre de secours pour des situations dignes d'intérêt (*application d'une jurisprudence constante en la matière*) ;
- La fourniture de repas, dans 3 hypothèses :
 - Les repas pris par le personnel dans le cadre d'un projet pédagogique ou éducatif de l'établissement¹,
 - Les repas pris lors des déplacements professionnels,
 - Les repas pris en charge partiellement par l'employeur lorsque cette contribution n'excède pas les limites fixées par arrêté pris en conseil des ministres.

Concernant ce dernier point, le projet d'arrêté fixe cette limite à 60 % du SMIG horaire en vigueur.

- La mise à disposition d'un logement lorsqu'il est fourni par nécessité de service, et, plus spécifiquement, dans le secteur de l'hôtellerie des îles, la fourniture par l'employeur d'un logement au profit des travailleurs salariés ou assimilés qui, par obligation professionnelle ou nécessité de service et dont le lieu de résidence principale se situe sur une île différente du lieu de travail, ne peuvent accomplir leurs fonctions sans être logés à proximité de l'établissement ;
- La mise à disposition permanente d'outils issus des nouvelles technologies d'information et de communication² ;
- Certaines réductions tarifaires consenties par les entreprises sur les produits ou services qu'elles commercialisent lorsque celles-ci :
 - Se rapportent à des biens ou services dont l'état les rend impropres à la commercialisation ;
 - Ne dépassent pas 30 % du prix publié TTC pratiqué par l'entreprise sur le même produit ou le même bien à un consommateur tiers à l'entreprise, et dans le secteur du transport aérien, lorsqu'elles portent sur des billets non réservés et dans le secteur de l'hôtellerie, lorsqu'elles portent sur des nuitées dans des chambres non réservées ;
- L'attribution de bons d'achat et de cadeaux, dans la limite d'un plafond mensuel fixé par voie réglementaire ;
- La participation au financement d'activités extra-professionnelles, sociales, culturelles ou sportives par le Comité d'entreprise ou l'employeur par substitution, lorsqu'elles favorisent les départs en vacances des enfants seuls, le financement des gardes d'enfant en garderie, crèche ou centre aéré, d'activités culturelles ou sportives ;
- Les sommes distribuées en application d'accords d'intéressement ou de participation aux résultats sous réserve de conditions, notamment que ces sommes profitent à l'ensemble des salariés de l'entreprise présents au cours de l'exercice servant de base au calcul de l'intéressement. Cette disposition donnera une assise réglementaire à la délibération n° 22/CP/90 du 25 juillet 1990 précitée.

¹ Situation déjà tranchée par la jurisprudence

² La détermination de la proportion d'usage privatif est difficile techniquement

Ce projet de loi du pays propose encore d'introduire une présomption d'utilisation effective et conforme des sommes allouées forfaitairement aux salariés au titre des frais professionnels ne dépassant pas des plafonds fixés par arrêté pris en conseil des ministres.

L'exposé des motifs accompagnant le projet de loi du pays précise qu'au regard du principe constitutionnel d'équilibre financier du régime, l'institution d'exonérations sur les rémunérations versées sous la forme d'avantages en nature ou en espèces venant en diminution des recettes aura nécessairement un impact sur le niveau de prestations en espèces versées par le régime des salariés.

Pour rappel, lors de sa séance du 8 octobre 2015, l'assemblée de la Polynésie française a adopté la loi du pays portant institution d'un régime d'exonération de cotisations sociales des contributions patronales au financement de régimes de retraite et de prévoyance complémentaires des travailleurs salariés³. Pour permettre aux Représentants d'avoir une lecture globale et cohérente du dispositif d'ensemble, un tableau comparatif faisant apparaître les modifications apportées à l'article 19 de l'arrêté n° 1336 IT du 28 septembre 1956 par le texte adopté le 8 octobre et par le présent projet de loi du pays, est annexé au présent rapport.

* * * * *

Tel est l'objet du projet de loi du pays ci-joint que le rapporteur propose à ses collègues de l'assemblée de la Polynésie française, au nom de la commission de la santé et du travail, d'adopter.

LE RAPPORTEUR

Jeanine TATA

³ Texte adopté n° 2015-8 LP/APF du 8 octobre 2015

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Modifications proposées
Arrêté n° 1336 IT du 28 septembre 1956 modifié portant organisation et fonctionnement de la caisse de compensation des prestations familiales des établissements français de l'Océanie	
Article 19 : Les cotisations des employeurs et des travailleurs sont assises sur l'ensemble des rémunérations versées aux travailleurs dans la limite des plafonds réglementaires. Sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les primes, gratifications et tous autres avantages en nature ou en espèces. Les frais professionnels peuvent être déduits des rémunérations soumises à cotisation. Ces frais s'entendent des sommes qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés pour les couvrir des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi et dont l'indemnisation s'effectue sous la forme du remboursement des dépenses réelles ou d'allocations forfaitaires. Dans ce dernier cas, la déduction est subordonnée à l'utilisation effective des allocations conformément à leur objet.	Article 19 : Les cotisations des employeurs et des travailleurs sont assises sur l'ensemble des rémunérations versées aux travailleurs dans la limite des plafonds réglementaires. Sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les primes, gratifications et tous autres avantages en nature ou en espèces. <i>Les frais professionnels peuvent être déduits des rémunérations soumises à cotisation. Ces frais s'entendent des sommes qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés pour les couvrir des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi et dont l'indemnisation s'effectue sous la forme du remboursement des dépenses réelles ou d'allocations forfaitaires. Dans ce dernier cas, la déduction est subordonnée à l'utilisation effective des allocations conformément à leur objet. Cette condition est réputée remplie lorsque les allocations sont inférieures ou égales aux montants fixés par voie réglementaire.</i> <i>Les avantages en nature sont constitués par la fourniture, la mise à disposition ou la prise en charge par l'employeur, à titre gratuit ou moyennant une retenue inférieure à la valeur réelle, d'un bien, d'un service ou d'une prestation, au profit du travailleur salarié ou assimilé, lui permettant ainsi de faire l'économie de dépenses qu'il aurait dû normalement supporter.</i> <i>Les avantages en espèces sont constitués par les indemnités ou gratifications allouées au travailleur salarié ou assimilé pour couvrir des dépenses personnelles, qu'elles revêtent un caractère forfaitaire ou qu'il s'agisse de remboursements de frais réels, ainsi que par toutes les dépenses incombant normalement au salarié et payées par l'employeur.</i> <i>Les avantages en nature alloués aux travailleurs salariés ou assimilés en contrepartie ou à l'occasion du travail sont intégrés à l'assiette des cotisations sociales pour leur valeur réelle, lorsqu'ils ne sont pas évalués par des dispositions réglementaires particulières ou par la convention collective applicable, dans des conditions définies par voie réglementaire.</i> Sont exclus de l'assiette des cotisations sociales : 1- l'avantage attribué de manière exceptionnelle à titre de secours pour des situations dignes d'intérêt, en fonction de critères objectifs, individuels et non déterminés à l'avance ; 2- la fourniture ou la prise en charge de repas par l'employeur : 2.1- pour les personnels qui, par obligation professionnelle ou nécessité de service, sont tenus de prendre leurs repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique dès lors que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle ;

2.2- pour le travailleur salarié ou assimilé en déplacement professionnel qui est empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail dès lors qu'il est remboursé intégralement de ses frais professionnels ou que l'employeur paie son repas directement au restaurateur ;

2.3- lorsque la contribution de l'employeur au financement partiel des repas n'excède pas les limites fixées par voie réglementaire ;

3- la fourniture par l'employeur d'un logement au profit des travailleurs salariés ou assimilés qui, par obligation professionnelle ou nécessité de service, ne peuvent accomplir leurs fonctions sans être logés dans les locaux où ils exercent ;

Sans préjudice des dispositions précédentes, dans le secteur de l'hôtellerie hors île de Tahiti, la fourniture par l'employeur d'un logement au profit des travailleurs salariés ou assimilés dont le lieu de résidence principale se situe sur une île différente du lieu de travail et qui, par obligation professionnelle ou nécessité de service, ne peuvent accomplir leurs fonctions sans être logés à proximité des locaux où ils exercent ;

4- la mise à disposition permanente d'outils issus des nouvelles technologies d'information et de communication ;

5- la fourniture à des conditions préférentielles de biens ou services, réalisés, produits ou vendus par l'employeur dès lors que les réductions tarifaires consenties aux travailleurs salariés ou assimilés n'excèdent pas un pourcentage, fixé par voie réglementaire, du prix de vente public toutes taxes comprises pratiqué par l'employeur pour le même produit à un consommateur tiers à l'entreprise en dehors de toute offre promotionnelle :

5.1- dans le secteur du transport aérien, les réductions tarifaires consenties au profit du personnel des entreprises du secteur :

- lorsqu'elles portent sur des billets non réservés, quelque soit leur montant ;

- lorsqu'elles portent sur des billets réservés, dans la limite du pourcentage visé au point 5, du prix public toutes taxes comprises, le plus bas pratiqué par l'entreprise sur la même destination, apprécié à la date du voyage ;

5.2- dans le secteur de l'hôtellerie, les réductions tarifaires consenties au profit du personnel des entreprises du secteur lorsqu'elles portent sur des nuitées dans des chambres non réservées, quelque soit leur montant ;

5.3- les réductions tarifaires se rapportant à des biens ou produits dont l'état les rend impropres à la commercialisation ;

6- l'attribution de bons d'achat ou de cadeaux dont la valeur n'excède pas un montant mensuel cumulé fixé par voie réglementaire ;

7- les sommes destinées au financement d'activités extra-professionnelles, sociales, culturelles ou sportives, allouées aux travailleurs salariés ou assimilés, par le comité d'entreprise ou par l'employeur dans les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise ;

8- le remboursement par l'employeur de prestations en nature de prévoyance ou de santé complémentaires à celles d'un régime d'assurance obligatoire ;

9- les sommes distribuées en application d'accords d'intéressement ou de participation aux résultats de l'entreprise dès lors que l'intéressement est déterminé en fonction des résultats de l'entreprise, ne se substitue pas à des éléments de rémunération en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en application des règles légales ou conventionnelles et qu'il bénéficie à l'ensemble des travailleurs salariés présents au cours

de l'exercice servant de base au calcul de l'intéressement. Toutefois, une durée minimum d'ancienneté au cours de l'exercice servant de base au calcul de l'intéressement, peut être exigée, sans qu'elle ne puisse excéder trois mois. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice servant de base au calcul de l'intéressement.

Pour ouvrir droit à exonération, les accords d'intéressement ou de participation aux résultats de l'entreprise doivent avoir été conclus dans le cadre d'une convention d'entreprise ou d'une procédure de ratification collective du personnel. Ils doivent indiquer la durée pour laquelle ils sont conclus, les établissements concernés, les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition de l'intéressement et le cas échéant selon les catégories de salariés, la période de versement et les conditions dans lesquelles est effectuée l'information des salariés. Ces accords doivent avoir été notifiés à l'inspection du travail.

(alinéas insérés, texte adopté n° 2015-8 LPI/APF du 3-10-2015) Sont exclues de l'assiette des cotisations sociales les contributions mises à la charge des employeurs en application d'une disposition légale ou réglementaire ou par voie de conventions, d'accords collectifs ou de décision unilatérale de l'employeur constatée par écrit et remis par celui-ci à chacun des intéressés, qui sont destinées au financement de prestations de retraite et de prévoyance dont la maladie, complémentaires de celles du régime des salariés polynésien, lorsque ces prestations sont servies par un organisme assureur, une mutuelle ou une institution de prévoyance ou de retraite complémentaire, revêtent un caractère obligatoire pour le salarié et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux, en vertu de dispositions de nature légale ou réglementaire.

Cette exclusion n'est pas applicable aux contributions qui se substituent en tout ou partie à d'autres éléments de rémunération versés aux salariés dans les douze mois précédant le versement desdites contributions.

Les contributions mises à la charge des employeurs prévues aux alinéas précédents sont exclues de l'assiette des cotisations sociales dans la limite des plafonds fixés par arrêté pris en conseil de ministres, et en fonction des prestations servies.

Les éléments de rémunération versés occasionnellement à des intervalles irréguliers ou différents de la périodicité des paies (primes exceptionnelles, gratifications, rappels de salaire ...) doivent faire l'objet, lorsqu'ils sont versés en même temps qu'une paie ou dans l'intervalle de deux paies, d'une déclaration séparée de celle des salaires du mois en cours, en indiquant la période de travail concernée.

Lorsqu'un assuré travaille simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, la part des cotisations incombant à chacun des employeurs est déterminée au prorata des rémunérations qu'ils ont respectivement versées dans la limite des plafonds réglementaires. L'assuré est tenu de faire connaître à chacun de ses employeurs à la fin de chaque mois ou de chaque trimestre le total des rémunérations perçues au cours de ce mois ou de ce trimestre.

Pour le calcul des cotisations, ces éléments de rémunération devront être rattachés à la période de travail à laquelle ils se rapportent et devront être soumis au plafond de ladite période.

1°) - Période de référence

La période de référence à prendre en considération pour l'établissement des déclarations de salaire est mensuelle sauf en ce qui concerne les employeurs de gens de maison qui bénéficieront d'une période trimestrielle civile.

2°) - Dépôt des déclarations et pénalités

Au cours de la période de référence, la C.P.S. fait parvenir à chaque employeur, à l'adresse qu'ils ont indiquée, un formulaire de déclaration de salaire et de main-d'œuvre.

Les éléments de rémunération versés occasionnellement à des intervalles irréguliers ou différents de la périodicité des paies (primes exceptionnelles, gratifications, rappels de salaire ...) doivent faire l'objet, lorsqu'ils sont versés en même temps qu'une paie ou dans l'intervalle de deux paies, d'une déclaration séparée de celle des salaires du mois en cours, en indiquant la période de travail concernée.

Lorsqu'un assuré travaille simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, la part des cotisations incombant à chacun des employeurs est déterminée au prorata des rémunérations qu'ils ont respectivement versées dans la limite des plafonds réglementaires. L'assuré est tenu de faire connaître à chacun de ses employeurs à la fin de chaque mois ou de chaque trimestre le total des rémunérations perçues au cours de ce mois ou de ce trimestre.

Pour le calcul des cotisations, ces éléments de rémunération devront être rattachés à la période de travail à laquelle ils se rapportent et devront être soumis au plafond de ladite période.

1°) - Période de référence

La période de référence à prendre en considération pour l'établissement des déclarations de salaire est mensuelle sauf en ce qui concerne les employeurs de gens de maison qui bénéficieront d'une période trimestrielle civile.

2°) - Dépôt des déclarations et pénalités

Au cours de la période de référence, la C.P.S. fait parvenir à chaque employeur, à l'adresse qu'ils ont indiquée, un formulaire de déclaration de salaire et de main-d'œuvre.

Les employeurs sont tenus de fournir tous les renseignements requis, notamment ceux indiqués sur les formulaires susmentionnés et, en cas d'embauche, de produire une pièce d'état civil justifiant de l'identité du travailleur.

Toute déclaration incomplète sera renvoyée à l'employeur.

Les déclarations dûment remplies doivent être adressées à la C.P.S. au plus tard le 10^e jour calendaire suivant le mois de référence.

Les employeurs ne peuvent pas, pour être déchargés de cette obligation, se prévaloir de la non-réception des déclarations, celles-ci étant, en tout état de cause, tenues à leur disposition à la C.P.S..

Tout employeur qui ne dépose pas lesdites déclarations à la date fixée se verra imposer une pénalité de retard s'élevant à 2 000 FCP par fraction de dix employés.

Pour les entreprises d'armement, les délais courront à compter du jour du retour du navire, pour les voyages supérieurs à un mois.

Pour les employeurs résident dans une île irrégulièrement desservie ou ceux dont le siège social est situé en dehors du territoire, le dépôt des déclarations s'effectuera après l'agrément du directeur de la C.P.S., avec un délai supplémentaire maximum de 3 mois.

Lorsque la comptabilité d'un employeur ne permet pas d'établir le chiffre exact des salaires payés par lui à un ou plusieurs de ses salariés, le montant de ces salaires est fixé par la Caisse en fonction des taux de salaires pratiqués dans la profession et au lieu considéré, la durée d'emploi est déterminée d'après les déclarations des intéressés ou tout autre moyen de preuve.

3°/ - Forfait

Si, au dernier jour du mois qui suit le mois de référence, aucune déclaration n'est parvenue à la C.P.S., un forfait sera établi sur la base du montant de la dernière déclaration majorée d'une seconde pénalité de 2 000 FCP par salarié, sans préjudice des majorations de retard pour le non-paiement des cotisations.

Les employeurs pourront demander la régularisation sur la base de la situation réelle des employés de l'entreprise, avant la date limite de paiement des cotisations prévue ci-après. Les pénalités seront maintenues.

La Caisse pourra, sans condition de délai, régulariser à la hausse, sur la base de la situation réelle des entreprises.

4°/ - Paiement des cotisations et majorations de retard

Les cotisations font l'objet de versement par l'employeur et les entreprises affiliées à la Caisse, au plus tard le 15^e jour calendaire du second mois suivant la période de référence.

Un délai supplémentaire, équivalent à celui accordé en application des prorogations en matière de dépôt des déclarations, est acquis aux employeurs bénéficiaires desdites prorogations.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1, le délai de paiement des cotisations dues par les personnes morales de droit public est fixé au dernier jour du troisième mois suivant la période de référence.

Les cotisations non acquittées dans les délais sont passibles d'une majoration de 10 %.

En cas de cession ou de cassation d'un commerce, d'une industrie, d'une exploitation ou d'une activité professionnelle quelconque, le paiement des cotisations dues est immédiatement exigible.

La Caisse peut accepter, pour le règlement des créances contentieuses uniquement, la remise d'effets, l'agio étant toujours à la charge du tiré.

5°/ - Cession de créance

La Caisse de prévoyance sociale sera habilitée à accepter, en paiement des cotisations, la remise de créances détenues par les employeurs privés à l'encontre de l'Etat, du territoire et des communes.

Ces cessions ne peuvent concerner que les factures liquidées par le service administratif compétent. Elles doivent en outre comporter une

Les employeurs sont tenus de fournir tous les renseignements requis, notamment ceux indiqués sur les formulaires susmentionnés et, en cas d'embauche, de produire une pièce d'état civil justifiant de l'identité du travailleur.

Toute déclaration incomplète sera renvoyée à l'employeur.

Les déclarations dûment remplies doivent être adressées à la C.P.S. au plus tard le 10^e jour calendaire suivant le mois de référence.

Les employeurs ne peuvent pas, pour être déchargés de cette obligation, se prévaloir de la non-réception des déclarations, celles-ci étant, en tout état de cause, tenues à leur disposition à la C.P.S..

Tout employeur qui ne dépose pas lesdites déclarations à la date fixée se verra imposer une pénalité de retard s'élevant à 2 000 FCP par fraction de dix employés.

Pour les entreprises d'armement, les délais courront à compter du jour du retour du navire, pour les voyages supérieurs à un mois.

Pour les employeurs résident dans une île irrégulièrement desservie ou ceux dont le siège social est situé en dehors du territoire, le dépôt des déclarations s'effectuera après l'agrément du directeur de la C.P.S., avec un délai supplémentaire maximum de 3 mois.

Lorsque la comptabilité d'un employeur ne permet pas d'établir le chiffre exact des salaires payés par lui à un ou plusieurs de ses salariés, le montant de ces salaires est fixé par la Caisse en fonction des taux de salaires pratiqués dans la profession et au lieu considéré, la durée d'emploi est déterminée d'après les déclarations des intéressés ou tout autre moyen de preuve.

3°/ - Forfait

Si, au dernier jour du mois qui suit le mois de référence, aucune déclaration n'est parvenue à la C.P.S., un forfait sera établi sur la base du montant de la dernière déclaration majorée d'une seconde pénalité de 2 000 FCP par salarié, sans préjudice des majorations de retard pour le non-paiement des cotisations.

Les employeurs pourront demander la régularisation sur la base de la situation réelle des employés de l'entreprise, avant la date limite de paiement des cotisations prévue ci-après. Les pénalités seront maintenues.

La Caisse pourra, sans condition de délai, régulariser à la hausse, sur la base de la situation réelle des entreprises.

4°/ - Paiement des cotisations et majorations de retard

Les cotisations font l'objet de versement par l'employeur et les entreprises affiliées à la Caisse, au plus tard le 15^e jour calendaire du second mois suivant la période de référence.

Un délai supplémentaire, équivalent à celui accordé en application des prorogations en matière de dépôt des déclarations, est acquis aux employeurs bénéficiaires desdites prorogations.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1, le délai de paiement des cotisations dues par les personnes morales de droit public est fixé au dernier jour du troisième mois suivant la période de référence.

Les cotisations non acquittées dans les délais sont passibles d'une majoration de 10 %.

En cas de cession ou de cassation d'un commerce, d'une industrie, d'une exploitation ou d'une activité professionnelle quelconque, le paiement des cotisations dues est immédiatement exigible.

La Caisse peut accepter, pour le règlement des créances contentieuses uniquement, la remise d'effets, l'agio étant toujours à la charge du tiré.

5°/ - Cession de créance

La Caisse de prévoyance sociale sera habilitée à accepter, en paiement des cotisations, la remise de créances détenues par les employeurs privés à l'encontre de l'Etat, du territoire et des communes.

Ces cessions ne peuvent concerner que les factures liquidées par le service administratif compétent. Elles doivent en outre comporter une

clause par laquelle le cédant s'engage à garantir l'existence et le montant de la créance jusqu'au complet paiement. Le cédant prendra à sa charge tous les frais afférents à cette opération. En cas de refus de paiement par la personne publique, l'employeur devra verser à la Caisse le montant intégral de sa dette, les majorations de retard et les frais de justice. <i>6°/- Remise gracieuse de majorations et pénalités de retard</i> Les majorations de retard visées ci-dessus et payées peuvent être réduites, en cas de bonne fois ou de force majeure, par décision du conseil d'administration rendue sur la proposition de la commission de recours gracieux. La décision du conseil doit être motivée. Toutefois, pour les demandes dont le montant serait inférieur à une certaine somme fixée par le conseil d'administration, la remise gracieuse de majorations et de pénalités de retard pourra être accordée par le directeur de la caisse. La demande de réduction gracieuse ne suspend pas la procédure engagée en recouvrement de la créance.	clause par laquelle le cédant s'engage à garantir l'existence et le montant de la créance jusqu'au complet paiement. Le cédant prendra à sa charge tous les frais afférents à cette opération. En cas de refus de paiement par la personne publique, l'employeur devra verser à la Caisse le montant intégral de sa dette, les majorations de retard et les frais de justice. <i>6°/- Remise gracieuse de majorations et pénalités de retard</i> Les majorations de retard visées ci-dessus et payées peuvent être réduites, en cas de bonne fois ou de force majeure, par décision du conseil d'administration rendue sur la proposition de la commission de recours gracieux. La décision du conseil doit être motivée. Toutefois, pour les demandes dont le montant serait inférieur à une certaine somme fixée par le conseil d'administration, la remise gracieuse de majorations et de pénalités de retard pourra être accordée par le directeur de la caisse. La demande de réduction gracieuse ne suspend pas la procédure engagée en recouvrement de la créance.
---	---



ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION BUDGÉTAIRE

LOI DU PAYS

(NOR : DPS1520485LP)

portant modification de l'article 19 de l'arrêté n° 1336 IT du 28 septembre 1956 modifié
portant organisation et fonctionnement de la caisse de compensation des prestations familiales
des établissements français de l'Océanie

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

Travaux préparatoires :

- Avis n° 30/CESC du 18 septembre 2015 du conseil économique, social et culturel de la Polynésie française ;
 - Arrêté n° 1567 CM du 9 octobre 2015 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
 - Examen par la commission de la santé et du travail le 3 novembre 2015 ;
 - Rapport n° 127-2015 du 4 novembre 2015 de M^{me} Jeanine TATA, rapporteur du projet de loi du pays ;
 - Adoption en date du 26 novembre 2015 ;
-

Article LP 1.- Au premier alinéa de l'article 19 de l'arrêté n° 1336 IT du 28 septembre 1956 susvisé, les phrases suivantes sont supprimées :

« Les frais professionnels peuvent être déduits des rémunérations soumises à cotisation. Ces frais s'entendent des sommes qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés pour les couvrir des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi et dont l'indemnisation s'effectue sous la forme du remboursement des dépenses réelles ou d'allocations forfaitaires. Dans ce dernier cas, la déduction est subordonnée à l'utilisation effective des allocations conformément à leur objet. »

Article LP 2.- Après l'alinéa premier de l'article 19 de l'arrêté n° 1336 IT du 28 septembre 1956 susvisé, tel que modifié par l'article LP 1 de la présente loi du pays, sont insérés les alinéas suivants :

« Les frais professionnels peuvent être déduits des rémunérations soumises à cotisation. Ces frais s'entendent des sommes qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés pour les couvrir des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi et dont l'indemnisation s'effectue sous la forme du remboursement des dépenses réelles ou d'allocations forfaitaires. Dans ce dernier cas, la déduction est subordonnée à l'utilisation effective des allocations conformément à leur objet. Cette condition est réputée remplie lorsque les allocations sont inférieures ou égales aux montants fixés par voie réglementaire.

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture, la mise à disposition ou la prise en charge par l'employeur, à titre gratuit ou moyennant une retenue inférieure à la valeur réelle, d'un bien, d'un service ou d'une prestation, au profit du travailleur salarié ou assimilé, lui permettant ainsi de faire l'économie de dépenses qu'il aurait dû normalement supporter.

Les avantages en espèces sont constitués par les indemnités ou gratifications allouées au travailleur salarié ou assimilé pour couvrir des dépenses personnelles, qu'elles revêtent un caractère forfaitaire ou qu'il s'agisse de remboursements de frais réels, ainsi que par toutes les dépenses incombant normalement au salarié et payées par l'employeur.

Les avantages en nature alloués aux travailleurs salariés ou assimilés en contrepartie ou à l'occasion du travail sont intégrés à l'assiette des cotisations sociales pour leur valeur réelle, lorsqu'ils ne sont pas évalués par des dispositions réglementaires particulières ou par la convention collective applicable, dans des conditions définies par voie réglementaire.

Sont exclus de l'assiette des cotisations sociales :

- 1- l'avantage attribué de manière exceptionnelle à titre de secours pour des situations dignes d'intérêt, en fonction de critères objectifs, individuels et non déterminés à l'avance ;
- 2- la fourniture ou la prise en charge de repas par l'employeur :
 - 2.1- pour les personnels qui, par obligation professionnelle ou nécessité de service, sont tenus de prendre leurs repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique dès lors que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle ;
 - 2.2- pour le travailleur salarié ou assimilé en déplacement professionnel qui est empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail dès lors qu'il est remboursé intégralement de ses frais professionnels ou que l'employeur paie son repas directement au restaurateur ;
 - 2.3- lorsque la contribution de l'employeur au financement partiel des repas n'excède pas les limites fixées par voie réglementaire ;

- 3- la fourniture par l'employeur d'un logement au profit des travailleurs salariés ou assimilés qui, par obligation professionnelle ou nécessité de service, ne peuvent accomplir leurs fonctions sans être logés dans les locaux où ils exercent ;

Sans préjudice des dispositions précédentes, dans le secteur de l'hôtellerie hors île de Tahiti, la fourniture par l'employeur d'un logement au profit des travailleurs salariés ou assimilés dont le lieu de résidence principale se situe sur une île différente du lieu de travail et qui, par obligation professionnelle ou nécessité de service, ne peuvent accomplir leurs fonctions sans être logés à proximité des locaux où ils exercent ;

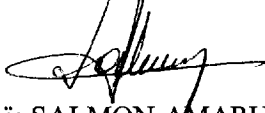
- 4- la mise à disposition permanente d'outils issus des nouvelles technologies d'information et de communication ;
- 5- la fourniture à des conditions préférentielles de biens ou services, réalisés, produits ou vendus par l'employeur dès lors que les réductions tarifaires consenties aux travailleurs salariés ou assimilés n'excèdent pas un pourcentage, fixé par voie réglementaire, du prix de vente public toutes taxes comprises pratiqué par l'employeur pour le même produit à un consommateur tiers à l'entreprise en dehors de toute offre promotionnelle :
- 5.1- dans le secteur du transport aérien, les réductions tarifaires consenties au profit du personnel des entreprises du secteur :
- lorsqu'elles portent sur des billets non réservés, quelque soit leur montant ;
 - lorsqu'elles portent sur des billets réservés, dans la limite du pourcentage visé au point 5, du prix public toutes taxes comprises, le plus bas pratiqué par l'entreprise sur la même destination, apprécié à la date du voyage ;
- 5.2- dans le secteur de l'hôtellerie, les réductions tarifaires consenties au profit du personnel des entreprises du secteur lorsqu'elles portent sur des nuitées dans des chambres non réservées, quelque soit leur montant ;
- 5.3- les réductions tarifaires se rapportant à des biens ou produits dont l'état les rend impropres à la commercialisation ;
- 6- l'attribution de bons d'achat ou de cadeaux dont la valeur n'excède pas un montant mensuel cumulé fixé par voie réglementaire ;
- 7- les sommes destinées au financement d'activités extra-professionnelles, sociales, culturelles ou sportives, allouées aux travailleurs salariés ou assimilés, par le comité d'entreprise ou par l'employeur dans les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise ;
- 8- le remboursement par l'employeur de prestations en nature de prévoyance ou de santé complémentaires à celles d'un régime d'assurance obligatoire ;
- 9- les sommes distribuées en application d'accords d'intéressement ou de participation aux résultats de l'entreprise dès lors que l'intéressement est déterminé en fonction des résultats de l'entreprise, ne se substitue pas à des éléments de rémunération en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en application des règles légales ou conventionnelles et qu'il bénéficie à l'ensemble des travailleurs salariés présents au cours de l'exercice servant de base au calcul de l'intéressement. Toutefois, une durée minimum d'ancienneté au cours de l'exercice servant de base au calcul de l'intéressement, peut être exigée, sans qu'elle ne puisse excéder trois mois. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice servant de base au calcul de l'intéressement.

Pour ouvrir droit à exonération, les accords d'intéressement ou de participation aux résultats de l'entreprise doivent avoir été conclus dans le cadre d'une convention d'entreprise ou d'une procédure de ratification collective du personnel. Ils doivent indiquer la durée pour laquelle ils sont conclus, les établissements concernés, les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition de l'intéressement et le cas échéant selon les catégories de salariés, la période de versement et les conditions dans lesquelles est effectuée l'information des salariés. Ces accords doivent avoir été notifiés à l'inspection du travail. »

Article LP 3.- Les dispositions de la présente loi du pays entrent en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant sa promulgation.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le 26 novembre 2015

La secrétaire,



Lois SALMON-AMARU

La présidente de séance,



Vaiata PERRY-FRIEDMAN