



Rendez-vous de l'économie

La gestion des ressources humaines
pour les entreprises en difficulté

Présentation des dispositifs de chômage partiel et total

Par Nathalie Sakiman et Carole CACOT

Sommaire

01

Le chômage spécifique partiel et total liés aux exactions débutées en mai 2024

02

Les conditions d'éligibilité du chômage partiel et total spécifiques et les justificatifs

03

Les schémas de traitement de la demande

04

Les conseils pratiques

Le chômage spécifique partiel et total “EXACTIONS”

Bénéfice du chômage partiel spécifique - Durée 6 mois

- **Profil du demandeur** : L'entreprise (association, EPIC, groupement, syndicat mixte...).
- **Situation du demandeur** : jusqu'au 31 décembre 2024, contrainte de cesser temporairement ou partiellement son activité directement ou indirectement impactée par les exactions, ou contrainte de cesser totalement et définitivement son activité.
- **Profil du salarié bénéficiaire** : Salarié dont le contrat de travail est maintenu (hors employé de maison), CUA, CDD, CDI, temps partiel.
- **Périodes** : du 13.05.2024 au 12.08.2024 / du 13. 08. 2024 au 12.11.2024.
- **Montant de l'allocation spécifique** : 70% du salaire brut/h. Le résultat est plafonné à 2,5 fois le SMG/h ou SMAG/h brut*.
Plancher: 100% du salaire mini.horaire conventionnel ou 100% du salaire du CUA.

**985,42 CFP ou 837,61 CFP depuis le 1er août 2024*

Bénéfice du chômage total spécifique - Durée 9 mois

- **Profil des demandeurs** : jusqu'au 31 décembre 2025, salariés involontairement privés d'emploi
 - des entreprises dont la liste est fixée par arrêté GNC
 - ou des entreprises non listées. Les salariés justifient de la rupture de leur contrat du fait de la survenance d'un cas de force majeure lié aux émeutes.
- **Situation des demandeurs** : Le contrat de travail a fait l'objet d'une déclaration de rupture du CT.
- **Par période de trois mois** à partir du 1er mois de la rupture jusqu'au 9ème mois de rupture du contrat.
- **Montant de l'allocation spécifique est dégressif** :
 - 1er au 3ème mois : 70% du salaire brut/h ou 100% du salaire mini.conventionnel mensuel ou 100% du salaire du CUA
 - 4ème au 6ème mois : 100% du SMG mensuel
 - 7ème au 9ème mois : 75% du SMG mensuel

Les conditions d'éligibilité du chômage partiel spécifique

Interdiction de verser des dividendes aux actionnaires au titre de l'exercice social couvert par la période de bénéfice de l'allocation

- Les entreprises contraintes de **cesser temporairement ou partiellement leur activité**, doivent justifier :
 - 1° d'avoir subi des dégradations du fait des exactions débutées en mai 2024 en Nouvelle-Calédonie ;
 - 2° de la fermeture temporaire partielle ou totale de leur établissement ou de la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail ;
 - 3° d'être confrontées à une baisse d'activité, une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ou tout autre élément de nature à justifier de difficultés économiques liées aux exactions débutées en mai 2024 et à ses conséquences en Nouvelle-Calédonie.

- Les entreprises contraintes de **cesser totalement et définitivement leur activité**, doivent justifier :
 - 1° de la suspension du contrat de leurs salariés du fait de la mise en sommeil, la cession, ou de la liquidation de l'entreprise ;
 - 2° d'une procédure collective en cours.

Les conditions d'éligibilité du chômage total

Deux conditions :

- 1) Les salariés involontairement privés d'emploi **des entreprises dont la liste est fixée par le gouvernement** de la Nouvelle-Calédonie sont éligibles sans formalité à engager,
- 1) Les salariés privés d'emploi, **des entreprises non listées** s'ils justifient, par tout moyen, que **la rupture de leur contrat de travail résulte du fait de la survenance d'un cas de force majeure** lié aux exactions débutées en mai 2024 en Nouvelle-Calédonie.

Ils peuvent demander l'inscription de leur entreprise sur la liste des entreprises éligibles au bénéfice de l'allocation de chômage total spécifique en renseignant le formulaire en ligne sur le site de la DTEFP.

Les justificatifs communs

Cessation partielle ou temporaire de l'activité	Cessation définitive ou totale de l'activité
1-Demande motivée datée et signée par l'employeur ou son représentant légal	
2-Liste des salariés concernés par le chômage partiel	
3- Calendrier prévisionnel indiquant les heures chômées pour chaque salarié concerné	
4-Contrats de travail des salariés concernés ou tout autre justificatif attestant de la relation de travail	
5-Dernier bulletin de salaire des salariés concernés par la demande de chômage partiel	
6-PV des IRP s'ils existent, ou preuve de l'information des salariés de l'entreprise (délai de 2 mois pour le transmettre à compter de la demande)	
7-Rapport détaillant les exactions subies depuis mai 2024, signé par un représentant légal de l'entreprise, accompagné de tout document pertinent justifiant des difficultés relatives à l'activité (ex : difficultés d'accès, coûts supplémentaires engendrés par les émeutes) et des difficultés financières de l'entreprise en résultant (ex : dégradation des créances ou du chiffre d'affaires ou de la trésorerie ou d'autres éléments ...)	
8-Si difficultés financières entraînant le non-paiement des salaires : demande d'avance motivée et circonstanciée signée par un représentant légal	

Les justificatifs spécifiques

Cessation partielle ou temporaire de l'activité	Cessation définitive ou totale de l'activité
9-L'entreprise a subi des dégradations ou des incendies joindre les preuves	11-Récépissé du dépôt des comptes annuel de l'année N-1, si l'entreprise est exigible à cette obligation
10- L'entreprise indirectement impactée, a subi une réduction significative de son activité (baisse du CA ou des commandes d'au moins 30% par rapport à la moyenne mensuelle de l'année précédente, hausse des créances clients irrécouvrables d'au moins 20% par rapport à la moyenne des 2 années précédentes, réduction de la trésorerie disponible, tout autre élément de nature à justifier de difficultés économiques liées aux exactions)	12-Extrait du KBIS à jour
	13-L'entreprise fait l'objet d'une procédure collective en cours ou a pris la décision de mise en sommeil : Joindre les justificatifs
	14-Attestation sur l'honneur datée et signée par le représentant légal de la suspension des contrats de travail des salariés concernés
	15-Perspectives d'emploi (CDD non renouvelés, ruptures conventionnelles ou départs à la retraite anticipés, reclassements ou passages à temps partiel), plan de formation professionnelle mis à jour

Les justificatifs en cas de renouvellement de la demande

Cessation partielle ou temporaire de l'activité

Cessation définitive ou totale de l'activité

- 1-La demande de renouvellement dûment complétée et signée, spécifiant la période de prolongation sollicitée
- 2- Une description de la situation économique de l'entreprise justifiant le recours prolongé au chômage partiel et les mesures prises pour remédier à la situation économique, ou des éventuelles actions de formation ou de reconversion des salariés durant la période de chômage partiel précédente
- 3- Une attestation sur l'honneur de l'employeur confirmant la véracité des informations fournies et l'absence de modification substantielle dans la situation de l'entreprise depuis la dernière demande initiale de chômage partiel.

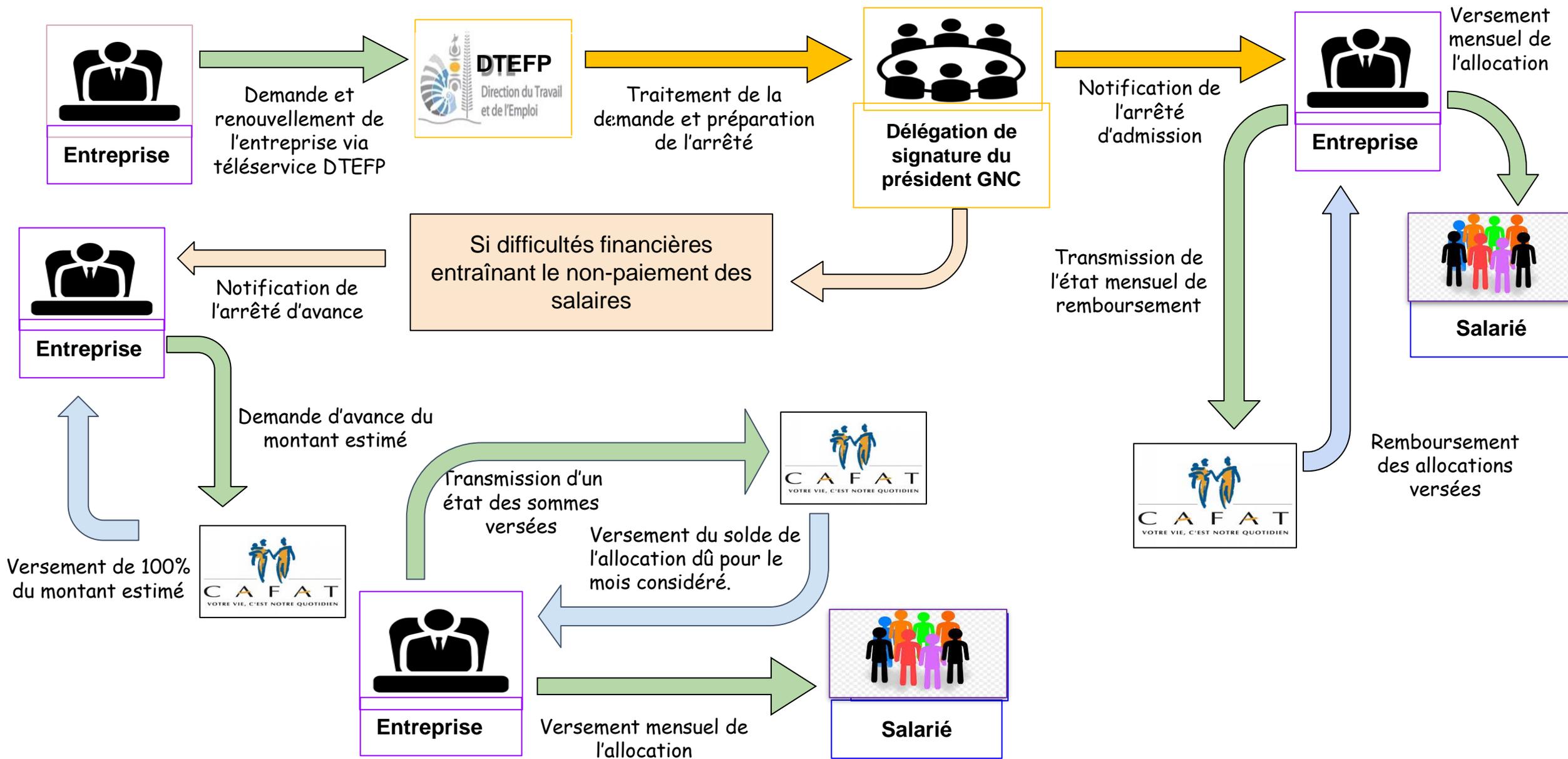
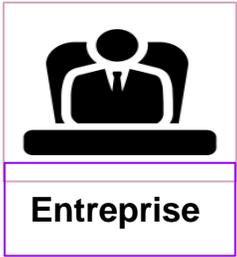


Schéma de traitement de la demande de chômage total spécifique



Déclaration par l'entreprise directement sinistrée



Inscription sur la liste CCI des entreprises dont les locaux ont été atteints à au moins 50%



Inscription sur le formulaire en ligne de l'entreprise non listée



Déclaration par l'ancien salarié d'une entreprise non listée



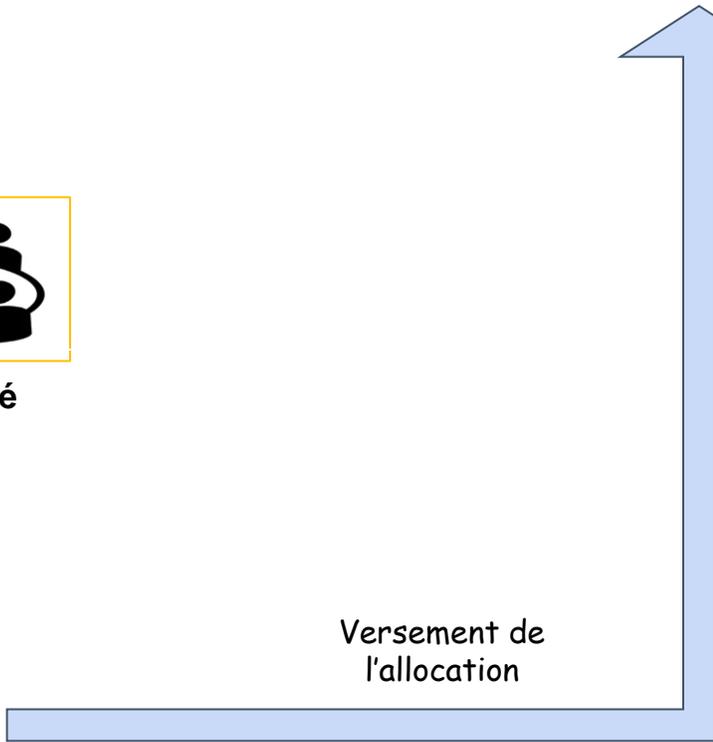
Préparation de l'annexe fixant la liste des entreprises dont les salariés sont éligibles et transmission au GNC pour adoption hebdomadaire par arrêté



Collégialité GNC



CAFAT



Versement de l'allocation

Les conseils pratiques

Déclaration par établissement

**Calendrier prévisionnel
(mois à échoir)
Vs calendrier réel (mois échus)**

**Formulaire en ligne +
calendrier prévisionnel +
liste du personnel sont
concordants**

**Respect de la période
réglementaire de trois
mois**

**Demande de
renouvellement du
chômage partiel spécifique :
nouvelle télédéclaration à
réaliser au terme de chaque
période de 3 mois**

**Passage d'un dispositif de
chômage classique au
chômage Exactions : les
périodes ne se chevauchent
pas**

**MERCI DE VOTRE
ATTENTION**



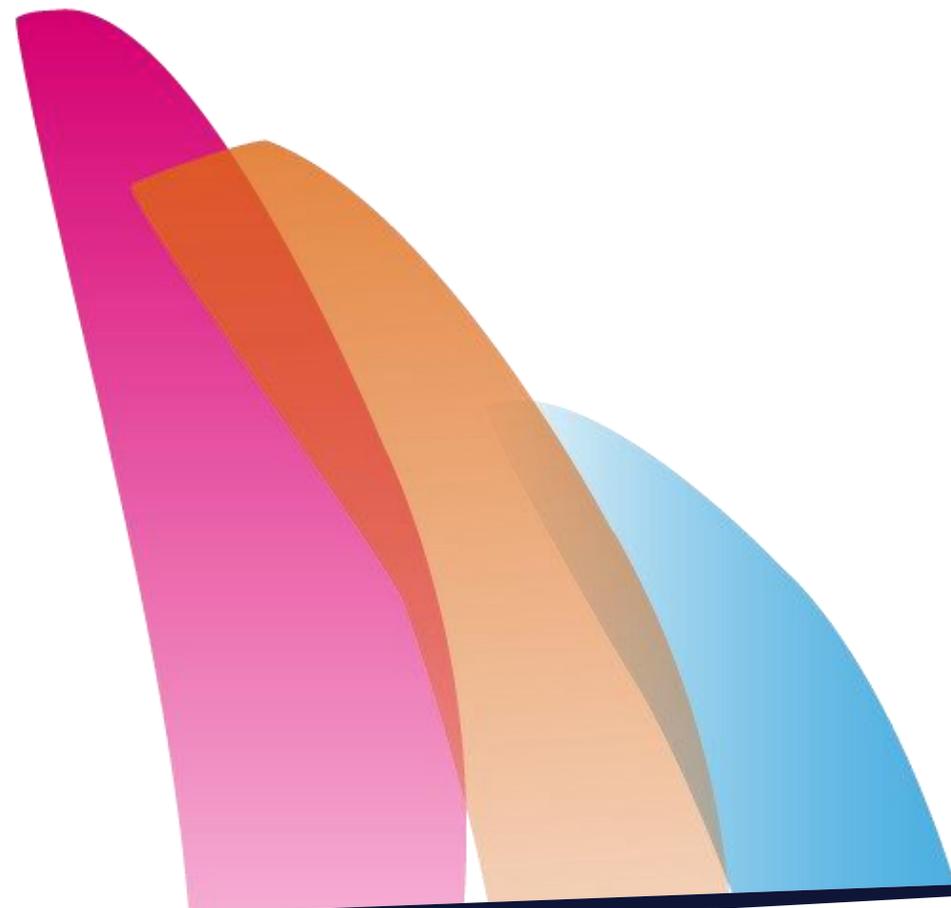
Les implications sociales, les indemnités et les ajustements sur les cotisations

Par Victoria MEDUS et Laurent TOLME

L'entreprise face à la crise

Par Nicolas Ranson et

Caroline de Raissac



L'ENTREPRISE FACE A LA CRISE

LA REDUCTION DES EFFECTIFS : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

PREAMBULE :

Quand et comment l'entrepreneur doit réagir face aux difficultés économiques ?

PREAMBULE : Quand et comment l'entrepreneur doit il réagir face aux difficultés économiques ?

A / Constater l'existence de difficultés économiques

Détecter les signaux forts et faibles :

- Dégradation de la trésorerie
- Perte de marchés,
- Difficultés à s'acquitter des charges fixes,
- Dégradation du résultat d'exploitation.

Solliciter les partenaires extérieurs de l'entreprise :

- l'expert comptable (situation de trésorerie, prévisionnels etc.)
- l'avocat,
- le conseiller bancaire.

Discuter avec les créanciers (y compris fiscaux / sociaux):

- quelles sont les échéances à venir,
- est-il possible de solliciter des échéanciers et/ou des délais de paiement,
- quelles sommes sont susceptibles d'être recouvrées?

PREAMBULE : Quand et comment l'entrepreneur doit il réagir face aux difficultés économiques ?

B / Mobiliser les forces en interne

Faire le bilan des “*points forts*” et des difficultés rencontrées.

Dialoguer – avant toute prise décision – avec :

- les associés
- les salariés ,
- les IRP (délégués du personnels, comité d'entreprise).

Effectuer une pesée des risques :

- risques sociaux,
- risques opérationnels,
- risques contentieux.

PREAMBULE : Quand et comment l'entrepreneur doit il réagir face aux difficultés économiques ?

C / Prendre une décision de gestion

Quelle mesure faut-il prendre ?

- envisager un transfert de salariés / des mises à disposition / un externalisation?
- Proposer une modification des contrats de travail (réduction du temps de travail, redéploiement des effectifs etc.) à certains collaborateurs ?
- Recourir au chômage partiel ?
- Proposer à quelques collaborateurs une rupture négociée du contrat de travail?

Si c'est la réduction des effectifs (licenciement économique) qui est choisie :

- quelle sera son ampleur,
- concernera t'elle toutes les catégories professionnelles de l'entreprise ?
- quels personnels sont "à risque" (les salariées en congé maternité, les accidentés du travail) ?
- quels sont les salariés nécessitant le respect d'une procédure spécifique (salariés protégés) ?

LA REDUCTION DES EFFECTIFS : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

S'il est décidé de procéder à une réduction d'effectifs, alors il est nécessaire (pour réduire le risque judiciaire) de suivre les étapes suivantes :

- I. Justifier d'un "*Motif économique*" valide
- II. Rechercher – au préalable de tout licenciement – le reclassement les salariés.
- III. D'utiliser des « critères objectifs » - autrement appelé « critères d'ordre » - pour déterminer l'identité des salariés à licencier (s'il y a lieu),
- IV. Enfin de respecter une procédure spécifique pour procéder au licenciement.

LA REDUCTION DES EFFECTIFS : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

I. Justifier d'un "Motif économique" valide

• I.1. Que dit le Droit ?

L'article Lp 122-9 du Code du Travail de Nouvelle Calédonie disposant seulement que :

« Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. »

Le législateur s'est gardé de définir précisément ce qu'était un « *motif économique* » pouvant justifier un licenciement,

Le Tribunal du travail de NOUMEA a pallié cette faiblesse et fait une large application de la jurisprudence de la Cour de Cassation française pour définir ce qu'est un « motif économique » recevable.

Ainsi le « *motif économique* » est regardé comme :

- un motif **non inhérent** à la personne du salarié,
- résultant d'une **suppression (ou transformation) d'emploi** ou d'une **modification, refusée** par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail,
- consécutives notamment à des difficultés économiques (importantes et durables), un réorganisation de l'entreprise pour "sauvegarder sa compétitivité" - ou à des mutations technologiques."

LA REDUCTION DES EFFECTIFS : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

I. Justifier d'un "Motif économique" valide

La jurisprudence reconnaît trois circonstances permettant de procéder à une (ou des) suppression de poste pour motif économique :

- a. L'existence de difficultés économiques actuelles,**
- b. Et/ou La nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise (la perspective de difficultés futures)**
- c. Et/ou La cessation définitive d'activité.**

LA REDUCTION DES EFFECTIFS : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

I. Justifier d'un "Motif économique" valide

I.2. Et en pratique ?

QUESTION 1 : Une "difficulté économique", c'est quoi ?

Le Juge n'a pas (contrairement à la métropole) de "guide" légal lui permettant de déterminer ce qu'est une "difficulté économique" recevable.

Cela étant il analyse généralement les indicateurs suivants :

- la baisse des commandes,
- la baisse du chiffre d'affaires,
- des pertes d'exploitation,
- une dégradation de la trésorerie,
- une dégradation de l'EBE.

QUESTION 2 : A quelle date les difficultés doivent-elles exister?

Les difficultés de l'entreprise s'apprécient à la date de la rupture du contrat de travail, au moment où l'employeur notifie le licenciement au salarié.

QUESTION 3 : Quel est le périmètre d'appréciation des difficultés économiques?

Les difficultés économiques (justifiant les suppressions d'emploi) doivent être appréhendées au niveau de l'entreprise, et non au niveau d'un seul établissement.

Si l'entreprise appartient à un groupe c'est "*au regard du secteur d'activité auquel appartient le groupe*" que s'apprécie l'existence de difficultés économiques ...

QUESTION 4 : Quelle doit être la gravité des difficultés économiques rencontrées ?

Les difficultés doivent être "durables" et "sérieuses".

Le Juge sanctionne les décisions de réduction d'effectifs si les difficultés ne sont pas suffisantes / seulement temporaires / prises pour augmenter la rentabilité.

LA REDUCTION DES EFFECTIFS : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

II. Rechercher au préalable le reclassement des salariés.

II.1. Une obligation légale et jurisprudentielle

Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si « *tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et si son reclassement dans l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est impossible* ».

Avant que supprimer un poste il faut déterminer s'il n'existe pas de postes « *disponibles* » dans l'entreprise susceptibles d'être proposés aux salariés en instance de licenciement

Ce principe a été rappelé, par la Cour d'appel de NOUMEA, qui a jugé (CAN, 22 juin 2009, n° 08/243) que l'employeur devait justifier que le reclassement du salarié n'est pas possible dans l'entreprise, faute de quoi le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse

II. Rechercher au préalable le reclassement des salariés.

A NOTER :

- En priorité, l'employeur propose au salarié un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe (ou un emploi équivalent) avec une rémunération équivalente.
- Si aucun poste n'est disponible, l'employeur doit étendre ses recherches aux emplois que le salarié pourrait exercer après une formation permettant son adaptation à cet emploi
- L'employeur peut proposer, avec l'accord du salarié, un emploi d'une catégorie inférieure et d'une rémunération inférieure.
- Le nouveau poste proposé peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD / à temps plein ou à temps partiel avec l'accord du salarié.
- Enfin si l'entreprise appartient à un groupe, le reclassement des salariés dont le licenciement est envisagé doit être tenté – au préalable – dans l'ensemble des sociétés du groupe « où la permutation de tout ou partie du personnel est possible ».

II. Rechercher au préalable le reclassement des salariés.

II.2. Comment procéder au sein d'un "groupe"

En pratique il faut :

- Procéder à la recherche des postes de reclassement dans chaque société appartenant au "*groupe de reclassement*", cette démarche devant être individualisée, en listant les postes à pourvoir sur le Territoire Calédonien et au dehors,
- S'informer sur les plans de recrutement / les besoins en interrogeant les autres sociétés du groupe,
- Attendre leur retour puis formaliser enfin les offres individuelles de reclassement à remettre aux salariés concernés.

II. Rechercher au préalable le reclassement des salariés.

II.3. L'issue de la recherche de reclassement

Si le salarié accepte une offre de reclassement :

- il informe l'employeur par écrit dans le délai prévu par la proposition de reclassement.
- Il peut alors être reclassé sur le poste qu'il a accepté avec signature d'un avenant au contrat de travail.

Si le reclassement est effectué au sein du groupe alors une convention de transfert doit être signée.

Enfin si le salarié refuse le ou les postes de reclassement qui lui sont proposés (c'est son droit) alors la procédure de licenciement économique doit se poursuivre.

III. Déterminer l'identité des salariés à licencier : l'ordre des licenciements

Il est fait interdiction de « *choisir arbitrairement* » les salariés qui feront l'objet d'un licenciement économique.

Le "choix" des salariés à licencier – au sein de chaque catégorie professionnelle - doit reposer sur des critères objectifs tels que fixés par la loi (article Lp 122-11 du Code du travail de Nouvelle Calédonie) et l'AIT et doit en compte des critères tels que :

- charges de famille ;
- l'ancienneté ;
- ou les qualités professionnelles (art. Lp 122-11 du CTNC).

EXCEPTIONS :

Si le salarié licencié est le seul de sa catégorie professionnelle (une catégorie professionnelle étant un ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune).

Si tous les salariés de l'entité sont concernés par le projet de licenciement collectif cette difficulté s'effacera par définition.

En toute hypothèse cette problématique du "choix" doit être évoqué avec les institutions représentatives du personnel, à défaut c'est l'employeur qui doit lui même définir les critères d'ordre / les coefficienter / classer les salariés catégorie par catégorie.

IV. La Procédure de licenciement pour motif économique

Le licenciement économique individuel

C'est le cas le plus simple: il n'y a qu'un seul poste à supprimer.

Le salarié dont le poste va être supprimé ne peut pas être reclassé dans l'entreprise/le groupe ou a refusé son reclassement.

Dans cette hypothèse la procédure à suivre est très proche du licenciement "*pour motif personnel*".

Classiquement il faut :

J: Convoquer le salarié à un entretien préalable,

J+5. Tenir l'entretien préalable en lui exposant le motif économique justifiant la suppression de son poste

J+12 ou J+20 (cadre) : Notifier le licenciement au collaborateur

IV. La Procédure de licenciement pour motif économique

Le Licenciement "collectif"

Dans cette hypothèse l'employeur envisage de licencier au moins deux salariés dans une même période de trente jours.

Il a – alors - l'obligation de respecter la procédure prévue à l'article Lp 122-14 du Code du travail de Nouvelle Calédonie :

« L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements pour motif économique d'au moins deux salariés dans une même période de trente jours est tenu :

1° De réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article Lp. 122-15 ;

2° D'informer les personnes concernées par le licenciement conformément à l'article Lp. 122-17 ;

3° De notifier les licenciements envisagés à l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article Lp. 122-18;

4° De notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et de mentionner dans la lettre la priorité de réembauchage prévue par l'article Lp. 122-20 ainsi que ses conditions de mise en œuvre. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Cette lettre ne peut être expédiée avant l'expiration du délai défini à l'article Lp. 122-17 ;

5° D'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement. »

Si l'entreprise dispose d'Institutions représentatives du personnel la procédure suit 6 étapes distinctes, ladite procédure dure alors approximativement deux mois.

Si l'entreprise n'a pas de CE ou de DP alors il faut aller directement à l'étape n°3.

IV. La Procédure de licenciement pour motif économique

Le Licenciement "collectif"

ETAPE n°1:

Procéder à la consultation du CE ou des délégués du personnel lors d'une première réunion.

Convocation avec remise (3 jours au moins avant la première réunion) d'un document listant « *tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif* », savoir :

- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- Le nombre de licenciements envisagés et les critères d'ordre ;
- Les catégories professionnelles concernées ;
- Les noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé ;
- Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement et le calendrier prévisionnel des licenciements.
- les mesures qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Rédaction du PV/compte rendu.

IV. La Procédure de licenciement pour motif économique

Le Licenciement "collectif"

ETAPE n°2:

Procéder à une 2ème réunion avec ces mêmes délégués du personnel « *7 jours francs après la première réunion* ».

L'employeur doit répondre, par un courrier motivé, aux suggestions formulées relatives aux mesures sociales proposées par le représentant du personnel.

Un Procès-verbal est dressé après chaque réunion... c'est donc à ce stade que les propositions de reclassement seront transmises aux salariés.

IV. La Procédure de licenciement pour motif économique

Le Licenciement "collectif"

ETAPE n°3 (s'il y a lieu):

Procéder à la remise des propositions individuelles et personnalisées de reclassement aux salariés concernés.

Ces derniers disposeront d'un délai pour se positionner (7 ou 15 jours), s'ils acceptent la proposition de reclassement alors un avenant sera signé.

Si le reclassement se fait au sein du groupe, alors sera régularisée une "*convention tripartite de transfert*" entre la société A / la société B et le salarié transféré.

Ce "transfert" de contrat de travail peut s'accompagner – ou pas – d'une rupture du contrat de travail d'origine.

IV. La Procédure de licenciement pour motif économique

Le Licenciement "collectif"

ETAPE n°4:

Dès lors que l'identité des personnes à licencier sera connue (ou confirmée, cf. développements sur l'ordre des licenciements) – l'entreprise devra conformément à l'article Lp 122-17 du Code du travail de Nouvelle Calédonie :

- Notifier le « *projet de licenciement collectif* » à l'administration du travail (la « direction du travail et de l'emploi » qui vérifiera principalement la conformité de la procédure suivie
- Organiser un « *entretien préalable au licenciement* » avec chacun des salariés dont le licenciement est envisagé.

IV. La Procédure de licenciement pour motif économique

Le Licenciement "collectif"

ETAPE n°5:

Attendre le retour de l'administration du travail sur la régularité de la procédure suivie.

Le directeur du travail et de l'emploi disposera de 14 jours francs à compter du jour de la notification pour vérifier si le représentant du personnel a été consulté et adressera son avis et ses observations, par écrit à l'employeur conformément à l'article Lp. 122-18 du CTNC.

IV. La Procédure de licenciement pour motif économique

Le Licenciement "collectif"

ETAPE n°6:

Notifier le licenciement aux salariés concernés ce au minimum 30 jours francs à compter de l'envoi du projet de licenciement au directeur du travail et de l'emploi.

La lettre de licenciement doit être motivée, faire clairement références au motif économique / à l'incidence de celui-ci sur l'emploi du salarié / à l'obligation de réembauchage.

QUESTIONS / REPONSES



Nicolas RANSON

Avocat associé
3 rue du RP Goujon
Vallée des Colons
98800 Noumea
Tel : (+687) 27.23.80
Mob : (+687) 73.88.14
ranson@zr-avocats.nc



Caroline de Raissac

Avocat associé
c.deraissac@rdrp.nc
Tel : (+687) 25.01.25

