



Nouméa, le 24 mars 2020

CHÔMAGE PARTIEL

La présente fiche traite du chômage partiel dans sa version actuelle en Nouvelle-Calédonie. Elle ne tient pas compte d'une probable modification en raison du COVID19 aussi bien dans les montants que dans les modalités de mise en œuvre.

CAS D'OUVERTURE DES DROITS A INDEMNISATION

L'indemnisation au titre du chômage partiel doit être justifiée par le caractère exceptionnel et temporaire des difficultés. La rémunération des salariés est donc impactée.

Cette indemnisation permet d'obtenir une compensation de la perte de salaire subie et est attribuée en cas de :

- réduction temporaire de l'horaire de travail en dessous de 39 heures par semaine ;
- ou de suspension temporaire d'activité dans la limite de 4 semaines soit 28 jours

La réduction ou la suspension temporaire d'activité est due à :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ;
- des intempéries de caractère exceptionnel
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel, comme celle que nous connaissons aujourd'hui avec le Covid-19.

PROCEDURES D'INDEMNISATION

CONSTITUTION ET DEPOT DU DOSSIER A LA DTE

IL EST IMPERATIF DE FAIRE LA DEMANDE PREALABLE AUPRES DE LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI, AVANT DE METTRE LES SALARIES AU CHÔMAGE PARTIEL

Documents à fournir pour déposer une demande auprès de la DTE :

- Le formulaire de demande d'admission au bénéfice du chômage partiel (téléchargeable sur notre site Internet)
- Une lettre motivée expliquant les raisons de la demande de chômage partiel
- La liste du personnel concerné sous forme d'un tableau indiquant
 - Le nom et le prénom ;
 - Le numéro de CAFAT ;
 - Le poste ;
 - La date d'embauche ;
 - Le type de contrat (CDD ou CDI), et la date de sortie pour les CDD ;
 - La rémunération brute ;
 - Les horaires hebdomadaires.
- Les justificatifs permettant d'établir la réalité de votre baisse d'activité
- Le dernier bulletin de paie des salariés concernés
- L'avis des représentants du personnel consultés (si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 10 salariés).
 - *Vu l'urgence de la situation, nous vous proposons de passer par une consultation à distance (e-mail) si les représentants du personnel en sont d'accord afin que l'employeur puisse avoir leurs avis et que cela ne puisse pas bloquer la procédure de demande de chômage partiel. Un avis défavorable ne bloque pas la procédure.*
- Les contrats de travail des personnes concernées
- Un calendrier prévisionnel d'activité (un exemple est téléchargeable sur notre site Internet)

ADMISSION

Dans la continuité de la procédure, l'inspecteur du travail mènera son enquête et la direction du travail et de l'emploi prendra ensuite la décision d'admission ou de refus.

INDEMNISATION

Comment ça se passe pour l'employeur ?

Il doit communiquer les états mensuels de remboursement des avances qu'il a faites à ses salariés (chômage partiel), impérativement dans le délai de 3 mois suivants les périodes indemnisées.

Montant de l'indemnisation

Le salarié privé partiellement d'emploi perçoit une allocation sous forme d'indemnité égale actuellement à 66% du SMG horaire. L'allocation est payée et liquidée mensuellement. L'employeur fait l'avance et se fait rembourser par la CAFAT (cf l'arrêté n°2015-535/GNC du 7 avril 2015, donne le modèle d'état des remboursements- voir notre site Internet document « Etat des remboursements »).

CALCUL DE L'INDEMNITE EN CAS D'ARRET D'ACTIVITE exemple de calcul sur la base du SMG – secteur général

**Pour les 4 premières semaines de chômage partiel « total »
(de jour à jour – 156 h) durée limitée**

66 % du SMG Horaire sur la base de 156 Heures :

$$926,44 \text{ F CFP} \times 0,66 = 611,45 \text{ F CFP}$$

$$611,4504 \times 156 = 95\,386,262 \text{ F CPF}$$

L'indemnité pour les 4 premières semaines s'élève à 95 386, 262 F CPF par salarié.

En cas d'arrêt d'activité et pendant les 4 premières semaines, l'employeur devra compléter le paiement des 156 heures à hauteur de 34% du SMG. Les 34 % sont considérés comme du salaire, donc soumis à cotisations CAFAT.

Après les 4 premières semaines et pour les 2 mois suivants (de date à date), si le chômage partiel continue, celui-ci sera attribué dans les conditions du chômage total « exceptionnel ».

Exemple :

75% du SMG Horaire sur la base de 169 Heures :

$$926,44 \times 0,75 = 694,83 \text{ F CPF}$$

$$694,83 \times 169 = 117\,426,27 \text{ F CPF par salarié.}$$

L'indemnité pour ces 2 mois s'élève à 117 426, 27 F CPF, par mois et par salarié.

**CALCUL DE L'INDEMNITE EN CAS DE REDUCTION D'ACTIVITE
non limitée dans le temps mais limitée au niveau du quota
(1800 heures par salarié et par an actuellement)**

66 % du SMG Horaire par heure non travaillée

avec un plafond de 169 heures par mois et par salarié :

$$926.44 \times 0.66 = 611.4504 \text{ F CFP par heure non travaillée}$$

Dans le cas d'une réduction d'activité, l'employeur devra compléter le paiement des heures non travaillées à hauteur de 34% du SMG, SI ET SEULEMENT SI, l'addition du montant des heures travaillées payées au taux horaire habituel et du montant de l'indemnisation des heures perdues par suite de chômage partiel payées à 66% du SMG) est inférieure à UN SMG.

L'employeur devra donc verser la différence. Les 34% sont considérés comme un salaire et donc soumis à cotisations CAFAT.

Durée de l'indemnisation

Le quota maximal des heures à indemniser est fixé annuellement par arrêté.
Il est actuellement de 1800 heures jusqu'au 31 décembre 2020.

FOIRE AUX QUESTIONS

Tous les salariés doivent-ils être mis en chômage partiel ou seulement une partie d'entre eux ?

La réduction ou l'interruption d'activité concerne l'ensemble des salariés ou une partie seulement. Dans le second cas, les salariés impactés doivent être clairement identifiés et ces salariés doivent être affectés à une même activité : même atelier, service ou établissement.

Les salariés peuvent-ils s'opposer à la mesure de chômage partiel ?

Dès lors que les conditions sont remplies, ils ne peuvent pas s'y opposer, les juges considèrent qu'il ne s'agit pas d'une modification du contrat de travail.

Les salariés protégés peuvent ils s'opposer à la mesure de chômage partiel dont ils feraient l'objet ?

Les juges considèrent qu'aucune modification, même accessoire, du contrat de travail ne peut être imposée aux délégués du personnel, délégués syndicaux, membres du comité d'entreprise. Il faut recueillir leur accord express sur la décision de réduction ou de suspension de l'activité envisagée (Soc., 28 juin 2018, n°17-11714).

Quelles sont les personnes qui ne peuvent pas bénéficier du chômage partiel ?

- Les salariés à temps partiel, dont le salaire hebdomadaire est inférieur à 20 x SMG horaire du secteur d'activité,
- Les chômeurs saisonniers (sauf si le chômage est exceptionnel puisqu'il a lieu pendant la saison ; l'employeur devra alors prouver qu'il y a bien eu une activité à cette même saison les deux années précédentes),
- Les employés de maison,
- Les personnes dont le chômage est provoqué par un conflit collectif de travail (en cas de lock out de 3 jours, le versement des allocations peut être autorisé par les autorités),
- En cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension se prolonge au-delà des 4 semaines.