

Nouméa, le 07 mai 2020

CHOMAGE PARTIEL « COVID 19 »

L'arrêté d'application du chapitre 1 « *Dispositions relatives à l'allocation de chômage partiel spécifique* » covid-19 (délibération n°26/CP du 11 avril 2020) a été adopté le 21 avril et publié au JONC n°9921 du 23 avril 2020, page 4602. Il apporte plusieurs précisions nécessaires au suivi de la procédure de demande de chômage partiel spécifique « covid-19 ».

LE POINT SUR LE DISPOSITIF DU CHOMAGE PARTIEL SPECIFIQUE « COVID19 » (DELIBERATION ET ARRETE)

Le gouvernement de Nouvelle-Calédonie institue pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire, un dispositif renforcé de chômage partiel spécifique (covid-19) au bénéfice des salariés des entreprises dont l'activité a été réduite ou suspendue du fait des mesures prises par le haut-commissaire et le président du gouvernement pour lutter contre la prorogation du covid-19.

Quelle entreprise peut bénéficier de l'allocation de chômage partiel spécifique covid19 ?

Cas 1 : Entreprise qui fait l'objet d'un arrêté de fermeture

L'entreprise impactée par les mesures d'interdiction d'activité et visée par les arrêtés de fermeture du gouvernement.

Sa demande du bénéfice de chômage partiel repose sur le fait que l'entreprise ait été contrainte de fermer suite à un arrêté du gouvernement : elle fonde donc sa demande sur ce critère en précisant que son activité principale a fait l'objet d'un arrêté de fermeture (se reporter aux arrêtés de fermeture 19 mars, 23 mars, etc.) et en fournissant tout document permettant à l'administration de vérifier que l'entreprise exerce à titre principal l'activité

faisant l'objet d'une fermeture. Il faut donc bien distinguer l'activité principale et les activités secondaires de l'entreprise.

Cas 2 : Entreprise qui maintient son activité sans pouvoir donner de travail aux salariés

L'entreprise qui a maintenu son activité mais qui est dans l'impossibilité de fournir du travail à ses salariés, soit sur le lieu de travail, soit en télétravail.

Cas 3 : Entreprise qui ne peut pas mettre en place les mesures de prévention destinées à protéger ses salariés ou sa clientèle ou confrontée à une baisse d'activité

L'entreprise qui n'a pas pu mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires pour protéger la santé du salarié ou de sa clientèle.

L'entreprise qui a subi une baisse d'activité (conséquence directe ou indirecte de la période de confinement : baisse de la clientèle, l'interdiction d'accueil du public, difficultés d'approvisionnement, incapacité du personnel de l'entreprise à accéder à son lieu de travail (fermeture de l'aéroport, blocage des routes, interdiction d'accès à certains sites, etc.)

Les entreprises figurant dans les arrêtés du gouvernement, autorisant le bénéfice du chômage partiel :

Ces entreprises sont-elles certaines d'être éligibles au dispositif exceptionnel de chômage partiel « covid19 » ?

NON, un tri est réalisé par les agents de la DTE. Mis à part les entreprises qui ont été fermées d'autorité (cas n°1), les autres doivent se préparer à devoir fournir des informations complémentaires pour déterminer si elles peuvent bénéficier de ce dispositif. Elles seront contactées par les services de la DTE.

Quelles démarches pour ces entreprises ?

Si l'entreprise se trouve dans l'une des situations visées par l'art.1 de la délibération¹, elle pourra bénéficier de l'allocation chômage partiel « covid-19 », sous réserve de fournir les documents justificatifs complémentaires, qui lui seront demandé par les agents de la DTE.

Si elles ne sont pas éligibles au chômage partiel « covid-19 », elles restent bénéficiaires du chômage partiel de droit commun pendant la période autorisée.

¹ Cas 1 : Entreprise qui fait l'objet d'un arrêté de fermeture, Cas 2 : Entreprise qui maintient son activité sans pouvoir donner de travail aux salariés, Cas 3 : Entreprise qui ne peut pas mettre en place les mesures de prévention destinées à protéger ses salariés ou sa clientèle ou confrontée à une baisse d'activité

Pour anticiper ces demandes, nous recommandons de préparer les pièces justificatives des situations (cf. partie doc justificatifs des cas 2 et 3, entreprises bénéficiaires).

***Comment régulariser les salaires déjà versés aux salariés ?**

Situation des salariés des établissements qui ont été payés à 66% du SMG :

Si leur entreprise est éligible au dispositif renforcé, elle devra régulariser sur le salaire suivant en faisant différence entre les sommes théoriques qui étaient dues et les sommes versées.

Quels sont les salariés qui peuvent bénéficier de l'allocation covid19 ?

Tous les salariés de tous les secteurs d'activités dont les entreprises sont éligibles au chômage partiel « covid19 » (cf. partie *Les entreprises bénéficiaires*), ainsi que² :

- **Les gens de maison** qui travaillent pour des particuliers employeurs (relevant de la convention collective des employés de maison) et les alternants

L'arrêté d'application précise que « *l'employeur indique son numéro d'employeur CAFAT à la place du numéro de RIDET sur le formulaire proposé dans le téléservice* ».

Il joint à sa demande le contrat de travail ou tout document qui permet d'attester de la durée habituelle du travail effectuée par le salarié.

- **Les apprentis** (apprentis-Art. Lp. 522-1 et suivants du code du travail) peuvent bénéficier de ces nouvelles mesures.

Les apprentis sont considérés comme des salariés, l'employeur prendra aussi en compte les heures de travail effectuées par l'apprenti. Si un contrat de continuité pédagogique a été mis en place, alors on considère que ce sont des heures travaillées³.

- **Les salariés à temps partiel** sans condition d'un nombre minima d'heures pour être indemnisés contrairement au dispositif général d'indemnisation du chômage partiel.

- **Les salariés intérimaires**, en contrat pendant la *période covid-19* sous réserve de respecter le seuil d'heures fixé⁴, c'est-à-dire un salaire hebdomadaire supérieure à 20 fois le SMG horaire ou 20 fois SMAG horaire

² Le dispositif renforcé s'applique à plus de salariés. En effet, l'article R.442-1 fait la liste des catégories de salarié et des situations exclus du bénéfice du chômage partiel de droit commun

³ Intervention DTE à la réunion de la cellule des acteurs économique du 22 avril 2020

⁴ Intervention DTE à la réunion de la cellule des acteurs économique du 22 avril 2020

Quelle est la procédure à suivre pour mettre en place le chômage partiel spécifique chômage partiel covid19 ?

Procédure à suivre suivant les cas :

Beaucoup d'entreprises ont déjà fait leur demande, mais pour celles qui ne l'avaient pas déjà faite voici la procédure :

Avant de faire la demande en ligne, préparer votre dossier :

- rédiger une lettre motivée expliquant les raisons de la demande de chômage partiel « covid-19 » :

La demande du bénéfice de chômage partiel repose sur le fait que l'entreprise n'a pas été en mesure de poursuivre son activité, impossibilité de donner du travail ou de placer les salariés en télétravail (peut s'expliquer par, l'activité de l'entreprise, le poste occupé par le salarié). Qu'elle se soit trouvée dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention pour protéger les salariés, la clientèle ou du fait d'une baisse d'activité.

Le courrier devra expliquer la situation de l'entreprise ainsi que l'impact des mesures et de la crise sanitaire sur son activité.

- remplir le formulaire en ligne de demande d'admission au bénéfice du chômage partiel consultable en respectant bien le format d'origine

- réunir les justificatifs et les documents nécessaires à joindre à la demande, (dont le calendrier prévisionnel)

- joindre l'avis des représentants du personnel (si vous ne l'avez pas recueilli, vous avez 2 mois pour le faire et par tous moyens)

Les justificatifs à fournir selon les cas :

Cas 1 : Entreprise qui fait l'objet d'un arrêté de fermeture

Contrairement aux cas 2 et 3, elles n'ont pas de pièces spécifiques à fournir lors de leur demande.

Néanmoins, leurs dossiers doivent s'accompagner de tout document attestant que leur activité principale relève d'une des activités contraintes à la fermeture de par les arrêtés du 19 mars 2020.

Cas 2 et 3 : Entreprise qui maintient son activité sans pouvoir donner de travail aux salariés et Entreprise qui s'est trouvé dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention destinées à protéger ses salariés ou sa clientèle ou confrontée à une baisse d'activité.

L'administration demande à l'appui des dossiers des **cas 2⁵ et 3, de prouver, par tout document les éléments suivants (art.1, arrêté du 21 avril) :**

- Incapacité de trésorerie
- Diminution du nombre d'heures de travail effectuées par les salariés du fait du covid-19
- Difficultés d'approvisionnement de l'entreprise

Les preuves de ces trois éléments sont-elles demandées cumulativement pour bénéficier du dispositif renforcé ?

A notre sens NON, cela aurait pour effet de restreindre trop fortement le bénéfice de l'aide. En effet, une entreprise peut avoir une baisse de chiffre d'affaire mais ne pas avoir de difficultés d'approvisionnement. Nous attendons des précisions de la DTE sur ce point.

Décision :

Après instruction de la demande par les agents de la DTE, le directeur du travail rend un avis et prépare l'arrêté pour adoption par le gouvernement. La décision est notifiée à l'entreprise et l'arrêté publié au journal officiel.

⁵ La délibération ne prévoit, quant à elle, les justificatifs que pour le cas n°3. Au niveau de la hiérarchie des normes, la délibération est supérieure à l'arrêté, voir l'avis de l'interpatronale.

« Fiche chômage partiel Covid 19 »

Si la mesure de chômage partiel est refusée à une entreprise, a-t-elle le droit d'imputer des congés de manière rétroactive ou doit-elle payer le salarié comme si il avait effectivement travaillé⁶ ?

L'article 18 de la délibération 26/CP qui permet à l'employeur d'imposer des prises de congés et de modifier les dates jusqu'au 31 décembre, mais il ne le permet pas de manière rétroactive.

Il n'est pas possible d'imposer de façon rétroactive la prise de congés.

En pratique, le salarié est donc susceptible de ne rien percevoir et il faudra trouver un accord avec le salarié.

Mise en œuvre du chômage partiel « covid19 » :

L'employeur fait l'avance de l'allocation auprès des salariés en situation de chômage partiel.

Il doit faire apparaître sur le bulletin de paie l'allocation chômage partiel spécifique.

Il remplit l'état des remboursements qu'il communique à la direction du travail pour vérification et qui transmet à la CAFAT pour remboursement à l'employeur.

Cas particuliers : si l'entreprise ne peut ne pas faire l'avance de l'allocation :

Pour les entreprises en redressement, liquidation judiciaire ou rencontrant des difficultés financières entraînant le non-paiement des salaires, l'employeur peut demander à la CAFAT de lui verser un acompte afin qu'il puisse payer ses salariés. L'arrêté du 21 avril autorise la CAFAT à verser, sur demande de ces entreprises, une somme couvrant 100% des avances estimées par l'entreprise.

Sur quelle période? Du 19 mars au 30 mai : l'allocation spécifique chômage partiel à 70% peut être rétroactive dans la limite de la période Covid.

L'article 4 alinéa 3 de la délibération 26/CP, précise que ceux qui ont fait la demande entre le 19 mars et le 1er avril seront traités soit par le dispositif de chômage partiel antérieur soit le dispositif Covid sans préciser comment cela sera tranché.

Le 23 mars concerne les principales demandes des entreprises mais la période débute bien à partir du 19 mars jusqu'à la fin de la période de crise.

⁶ D'après l'intervention DTE à la réunion de la cellule des acteurs économique du 22 avril 2020
« Fiche chômage partiel Covid 19 »

La période de déconfinement est fixée au 3 mai et l'allocation chômage partiel devrait couvrir la période jusqu'à cette date.

Il y a deux situations possibles :

- Si l'entreprise a fait l'objet d'une fermeture obligatoire par arrêté, il n'y a pas besoin de faire de dépôt complémentaire ;
- Si l'entreprise a été dans l'incapacité de mettre en place des mesures sanitaires nécessaires ou qu'elle n'a pas pu fournir du travail à ses employés, du fait de la baisse d'activité, il est possible que la DTE revienne auprès de ces entreprises pour demander des compléments d'information conformément à l'article 1 de la délibération 26/CP⁷

Si l'entreprise n'est pas dans un des cas de l'allocation Covid19, elle peut toujours faire la demande pour bénéficier du dispositif de droit commun de chômage partiel.

Attention il y a une limite dans la rétroactivité de l'allocation chômage partiel covid-19 :

L'article 3 de l'arrêté d'application, prévoit que l'employeur dispose *d'un délai de 15 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande.* Cela donne une limite dans la rétroactivité.

L'allocation ne pourra être rétroactive que dans la limite des 15 jours précédents la demande⁸.

L'allocation spécifique de chômage partiel covid-19 ?

L'allocation prend la forme d'une indemnité horaire dont le montant est égal à :

- 70% de la rémunération horaire brute calculée selon la règle de calcul des congés payés ;
- 100 % du salaire horaire brut⁹ pour les salariés rémunérés au SMG ou au SMAG ;
- 100% du salaire légal pour les personnes en contrat unique d'apprentissage.

⁷ La DTE réfléchit à la manière la plus simple pour les entreprises qui devront apporter des compléments.

⁸ Nous avons demandé a passé ce délai à un mois après la mise en chômage partiel des salariés ;

⁹ Erratum du 14 avril 2020 à la délibération 26/CP du 11 avril 2020, modifiant la mention « net » en « brut » à l'alinéa 3 de l'article 5

Comment est calculée l'indemnité ?

Le taux horaire de l'allocation versée est égal pour chaque salarié à 70% de la rémunération horaire brute calculée conformément à l'article LP241-20 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail, soit 39 heures hebdomadaire.

Base de calcul de l'indemnité : précision quant à la notion de « salaire brut » :

L'article LP 241-20 fait référence à l'indemnité de calcul des congés payés qui intègre :

Somme	Prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés
<u>Salaire</u> de base	Oui
Majoration de salaire (<u>heures supplémentaires</u> , <u>travail de nuit</u> , etc.)	Oui
Indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du <u>travail effectif</u> (<u>congé maternité</u> , <u>congé de paternité et d'accueil de l'enfant</u> ou arrêt de travail pour <u>accident de travail</u> ou <u>maladie professionnelle</u> par exemple)	Oui
<u>Indemnité de congés payés</u> de l'année précédente	Oui
<u>Prime d'ancienneté</u>	Oui
Prime d'assiduité	Oui
<u>Prime d'astreinte</u>	Oui
Commissions pour les commerciaux	Oui
Prime d'expatriation	Oui
Avantages en nature	Oui
Prime de fin d'année	Non
Prime d'intéressement	Non
Prime de bilan	Non
Prime de participation	Non
Frais professionnels	Non
13 ^e mois	Non

Cette indemnité est calculée sur la base des heures prévisionnelles que le salarié aurait dû effectuer entre le 19 mars 2020 et la fin de la période de confinement (suivre les arrêtés du gouvernement à ce sujet).

L'allocation est limitée à 39 heures hebdomadaires même si l'horaire habituel de l'entreprise est supérieur.

Cas particulier des employés dont le salaire a une partie variable (ex : les commerciaux) ?

Le taux horaire de l'allocation versée est égal pour chaque salarié à 70% de la rémunération horaire brute calculée conformément à l'article LP241-20 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail tel que prévu à l'article LP 221-1.

L'article LP 241-20 fait référence à l'indemnité de calcul des congés payés qui intègre : le salaire brut de base contractuel, les majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, les primes et indemnités versées en complément du salaire dès lors qu'elles ne rémunèrent pas un risque exceptionnel et n'indemnisent pas déjà les périodes de congés (prime d'ancienneté, de rendement, de productivité et d'assiduité ainsi que les primes d'objectif lorsqu'elles sont assimilées à un résultat personnel du salarié), les indemnités ne correspondant pas à un remboursement de frais réellement engagés par le salarié et qui constituent de ce fait un complément de rémunération ainsi que la rémunération afférente à des périodes non travaillées (repos compensateur ou jour férié).

Cette assiette de calcul doit être considérée sur 10% de la moyenne des 12 derniers mois. La valeur doit être ensuite ramenée conformément à la durée légale du travail (valeur journalière – 26 jours -ou horaire - 169h).

Comment prendre en compte le chômage partiel dans le bulletin de salaire ?

Il n'y a pas de règle de formalisme particulier. La recommandation est de l'insérer dans le haut de bulletin. L'article 6 de l'arrêté précise que le bulletin de salaire doit mentionner le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué et les sommes versées au titre de la période considérée.

L'indemnité n'est pas soumise à charges sociales.

Attention à bien intégrer la CCS.

Régularisation de situations et cas particuliers¹⁰

J'ai payé les salaires à 100%, je suis éligible au chômage partiel, comment régulariser ma situation ?

Selon la jurisprudence, le trop-perçu des salaires s'assimile au régime des avances sur salaire : l'employeur peut, dans la limite de 10% du salaire exigible, (salaire net) se rembourser les sommes dues. Il faudra étaler le remboursement. Il est possible de déroger à cette règle mais uniquement avec l'accord expresse du salarié, selon un accord entre les deux parties, sans montant maximum.

Comment procéder pour les salaires du mois d'avril ?

- Si l'entreprise est sur l'arrêté collectif, l'entreprise doit appliquer le taux du chômage Covid19 ;
- Si l'entreprise a fait une demande mais ne figure pas encore sur l'arrêté, elle peut choisir d'appliquer le taux Covid ou de maintien des salaires mais cela nécessitera une régularisation à terme ;

Les entreprises qui ont opté pour du chômage partiel total et qui souhaiteraient reprendre une activité partielle au cours du mois d'avril doivent-elles faire une démarche particulière ?

La régularisation doit intervenir au moment où l'entreprise fait l'état des heures travaillées et des heures chômées.

¹⁰ D'après l'Intervention DTE à la réunion de la cellule des acteurs économique du 22 avril 2020.

« Fiche chômage partiel Covid 19 »