

Droit du travail calédonien et confinement

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Code du travail de Nouvelle Calédonie, Extrait de l'article Lp. 261-1

Depuis le 23 mars 2020, le gouvernement a ordonné un confinement général strict des calédoniens. Si la gestion de la crise sanitaire est la priorité, il est impossible de faire abstraction des conséquences économiques et sociales de l'épidémie. Cet aperçu est destiné à répondre aux interrogations soulevées par la situation actuelle en Nouvelle Calédonie, où la législation sociale diffère de la métropole.

LE CHOMAGE PARTIEL

Je suis salarié



Peut-on me contraindre au chômage partiel ?

Oui car les circonstances économiques peuvent contraindre l'employeur à réduire la durée du travail au-dessous de la durée habituelle, ou même suspendre l'activité de l'entreprise. Les salariés subissent alors une perte de revenu. L'employeur peut avoir recours à l'indemnisation au titre du régime de chômage partiel¹ pour permettre au salarié de continuer à percevoir une partie de son salaire.



Comment vais-je être rémunéré ?

Selon le Code du travail, l'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 66 % du SMG par heure chômée.

Dans le cadre des mesures de sauvegarde liées à l'épidémie de covid-19, le gouvernement calédonien a créé une allocation spécifique Covid-19 dont le taux est porté à 100 % du salaire brut par heure chômée pour les personnes au SMG et 70 % du dernier salaire brut par heure chômée pour les personnes au-dessus du SMG et avec un plafond fixé à 4,5 fois le SMG.

Les indemnités sont versées aux salariés par l'employeur qui est remboursé sur production d'états mensuels visés par le directeur du travail et de l'emploi et vérifiés par la CAFAT chargée de la gestion du régime, qui le crédite des avances qu'il a faites.

¹ Art. Lp. 442-1 du Code du travail

Je suis employeur



Comment déterminer si mes salariés sont éligibles au bénéfice du chômage partiel ?

L'employeur peut avoir recours à l'indemnisation au titre du régime de chômage partiel pour compenser la diminution ou perte de rémunération des salariés pour tous les salariés en CDI, CDD, en période d'essai, contrat unique d'apprentissage, employés de maison, sans condition d'ancienneté, hors secteur public, partiellement privés d'emploi.

Plusieurs conditions doivent être réunies et notamment la réduction de l'horaire habituel de travail (en dessous de 39 heures) et le caractère temporaire de la situation.

Les entreprises bénéficiaires sont celles dont l'activité est réduite ou suspendue du fait des mesures prises par les autorités afin de lutter contre la propagation du Covid-19 :

- les entreprises concernées par les arrêtés prévoyant les fermetures d'établissements ;
- les entreprises qui ont maintenu leur activité mais qui sont dans l'impossibilité de fournir du travail à leurs salariés soit sur le lieu de travail, soit en télétravail ;
- les entreprises dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour protéger la santé du salarié ou de leur clientèle ;
- les entreprises qui sont confrontées à une baisse d'activité, conséquence directe ou indirecte de la période de confinement.

La demande peut s'effectuer en ligne sur le site internet de la DTENC².



Et si le confinement se prolonge ?

En cas de fermeture temporaire de l'établissement se prolongeant au-delà de 4 semaines, les salariés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi alors qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement. Ils peuvent être alors admis au bénéfice des allocations de chômage total dans la limite de 2 mois.

² <https://demarches.gouv.nc/chomage-partiel>