

Droit de retrait

<p>Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?</p>	<p>Le droit de retrait prévu à l'article Lp. 261-22 permet aux salariés de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.</p> <p>Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. Le danger grave est une menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé du salarié susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée dans un délai rapproché.</p> <p>Sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, le droit de retrait ne trouve pas à s'appliquer lorsque l'employeur a mis en œuvre les dispositions pour protéger ses salariés de ce risque et qu'il a informé et préparé son personnel. Ces mesures doivent prendre en compte le risque auquel est exposé le salarié et les moyens de protection collective et individuelle mis en œuvre. Dans une telle situation, le juge pourrait considérer ce retrait comme manifestement abusif et justifiant une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail.</p> <p>L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.</p> <p>L'appréciation de l'effectivité d'un danger grave et imminent se fait au cas par cas.</p> <p>Ainsi, en application de l'article Lp. 261-21 et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, un salarié peut tout à fait exercer son droit de retrait si l'employeur n'a pas pris les mesures adaptées ou suffisantes pour le préserver du danger, ni donné aucune information sur la manière de se protéger du virus alors qu'il a un motif sérieux de considérer que le risque existe. À l'inverse, l'exercice du droit de retrait n'est pas justifié.</p>
<p>Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent relatif à l'exercice du droit de retrait ?</p>	<p>Le danger doit être grave, c'est-à-dire « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». L'imminence évoque la survenue d'un événement, dans un avenir très proche, dans très peu de temps. Il y a danger grave et imminent lorsqu'on est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un salarié, dans un délai très rapproché.</p>

<p>Un barrage justifie-t-il l'utilisation du droit de retrait par un salarié ?</p>	<p>Le droit de retrait est prévu par l'article Lp, 261-21 du CTNC. Cet article stipule que le salarié peut se retirer d'une situation de travail lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.</p> <p>Conditions d'Exercice du Droit de Retrait Pour exercer ce droit, plusieurs conditions doivent être réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Danger grave et imminent : Le salarié doit percevoir un danger immédiat et sérieux pour sa vie ou sa santé. -Appréciation personnelle : Le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il se trouve dans une telle situation de danger. -Lieu de Travail : Le droit de retrait concerne normalement des situations sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exécution du travail. <p>Barrage sur le Trajet Domicile-Travail</p> <p>Dans le contexte spécifique d'un barrage terroriste sur le trajet domicile-travail, plusieurs aspects doivent être pris en compte :</p> <p>Situation de Danger : Un barrage terroriste représente indéniablement un danger grave et imminent pour la sécurité des individus.</p> <p>Lien avec le Travail : Le droit de retrait s'applique habituellement au lieu de travail et aux conditions de travail. Cependant, le trajet domicile-travail peut être considéré dans certains cas, surtout si l'employeur a une responsabilité en matière de sécurité de ce trajet (par exemple, si le trajet est organisé par l'employeur).</p> <p>Jurisprudence et Pratique</p> <p>La jurisprudence et la pratique montrent que le droit de retrait est principalement applicable sur le lieu de travail. Toutefois, dans des situations exceptionnelles où un danger est clairement identifié sur le trajet domicile-travail, l'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité des employés, telles que :</p> <p>Informez les salariés des risques potentiels.</p> <p>Aménager les horaires de travail pour éviter les zones à risque. Proposer des solutions alternatives (télétravail, transport sécurisé).</p> <p>Conclusion :</p> <p>En cas de barrage terroriste, le salarié peut légitimement estimer qu'il existe un danger grave et imminent. Toutefois, le droit de retrait exercé pour un danger sur le trajet domicile-travail pourrait ne pas être automatiquement reconnu. Il est conseillé au salarié de communiquer immédiatement avec son employeur pour discuter de la situation et des mesures de sécurité possibles.</p> <p>Si l'employeur ne propose aucune solution ou si la situation de danger persiste, le salarié pourrait invoquer un motif légitime d'absence pour ne pas se rendre sur le lieu de travail. Il est toujours recommandé de documenter les communications avec l'employeur et, si nécessaire, de consulter un avocat spécialisé en droit du travail pour évaluer les actions possibles en fonction de la situation précise.</p>
<p>Un salarié exerçant son droit de retrait peut-il bénéficier d'une prise en charge au titre du chômage partiel ?</p>	<p>Il s'agit de régimes différents. Alors que le droit de retrait est ponctuel et à l'initiative du salarié, la demande de chômage partiel est formulée par l'employeur alors que les salariés d'une entreprise subissent une baisse d'activité en dessous de l'horaire légal de travail, du fait d'une réduction, sinon cessation, temporaire de l'activité.</p>
<p>Que peut faire l'employeur si ses salariés exercent leur droit de retrait et que l'activité ne peut se poursuivre ?</p>	<p>Si le droit de retrait est justifié, il faut mettre en place des mesures de sécurité pour que les salariés puissent reprendre le travail. Si le retrait est abusif, il peut - sous réserve de l'interprétation des juges - justifier une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Enfin, si l'activité ne peut se poursuivre compte tenu des circonstances exceptionnelles (réduction ou suppression d'activité, etc.), il convient alors de présenter une demande de chômage partiel.</p>
<p>Salaire</p>	

Comment payer les salaires en l'absence totale de trésorerie ?	<p>Les créances salariales sont des créances super-privilégiées en ce sens qu'il faut assumer ces dettes avant toutes les autres.</p> <p>La province sud a mis en place une aide économique pour le paiement des salaires du mois de Mai 2024. D'autres solutions pour l'avenir sont à l'étude.</p>
Comment sont indemnisées les heures non-travaillées ?	<p>En dehors de l'indemnisation du chômage partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si les heures ne sont pas travaillées du fait de l'employeur, elles sont rémunérées normalement ; - si elles ne sont pas travaillées du fait du salarié, elles ne sont pas rémunérées.
Comment indemniser un salarié bloqué à l'étranger ?	<p>Si le salarié s'est rendu à l'étranger dans le cadre et pour le besoin de son activité professionnelle, le salaire est maintenu par l'employeur. Autrement, le salarié est en absence autorisée. Dès lors, il ne peut pas être sanctionné mais ne peut pas être rémunéré par l'employeur. Il est recommandé de mettre en place le télétravail ou de recourir aux congés payés d'un commun accord ou de mettre en place le télétravail.</p>
Doit-on suspendre les avis à tiers détenteurs, saisies-arrêts, etc ?	<p>Non. Toutefois, il convient de respecter les quotités cessibles. Par ailleurs, il est possible d'adresser une demande de suspension temporaire de la mesure de recouvrement forcée.</p>
Comment est calculée l'indemnité d'un salarié au SMG, mais qui du fait de son ancienneté touche en brut un peu plus que le SMG ?	<p>Conformément au régime d'indemnisation en vigueur, à ce jour, l'ancienneté n'est pas prise en compte.</p>
Quel est le traitement social et fiscal des indemnités ?	<p>Les indemnités de chômage partiel sont exonérées de cotisations sociales (excepté la CCS). En revanche, elles entrent dans le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Le bulletin de salaire doit indiquer le nombre d'heures travaillées et rémunérées mais également le nombre d'heures chômées et indemnisées au taux en vigueur. Les rubriques relatives au chômage partiel doivent être paramétrées pour être exclues de l'assiette des cotisations sociales.</p> <p>Si l'employeur décide de verser le complément, ce complément est soumis à cotisations sociales.</p>

Usage des congés payés

<p>L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés ou de congés sans solde ?</p>	<p>Congés payés Non, sauf accord express du salarié. Le solde de congés payés ne doit pas être négatif. Une légère tolérance peut être accordée mais n'est pas recommandée. Un abus pourra engager la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail dans la mesure où chaque année, le salarié doit bénéficier a minima de 12 jours consécutifs de congés payés effectifs. Les congés payés doivent être pris conformément aux dispositions de droit commun et au règlement intérieur des entreprises (cf fiche https://dtenc.gouv.nc/vos-droits-vos-obligations-absences-conges/conges-payes) Congé sans solde Le congé sans solde n'est pas réglementé dans le code du travail. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Certains accords d'entreprise peuvent avoir des dispositions particulières sur ce point. L'employeur ne peut pas imposer à son salarié un congé sans solde en raison de la fermeture de l'entreprise. Si l'employeur suspend son activité, il doit mettre ses salariés en chômage partiel et leur assurer une rémunération mensuelle minimale équivalant au salaire minimum garanti de la branche d'activité concernée.</p>
---	--

Télétravail

<p>La responsabilité de l'employeur est-elle engagée envers un salarié qui serait en télétravail et se blesserait chez lui pendant les heures de travail ?</p>	<p>Le télétravailleur bénéficie de la même protection contre les accidents du travail que les autres salariés, mais en cas de contentieux, il appartiendra aux juges d'apprécier les faits. Il existe une présomption selon laquelle l'accident qui survient en temps et lieu du télétravail est présumé être un accident du travail.</p>
--	---

<p>Les salariés ne pouvant pas télétravailler doivent-ils continuer à travailler ?</p>	<p>Impossibilité de travailler sur site Lorsque les salariés ne peuvent pas se rendre sur leur lieu de travail en raison d'un danger grave et imminent (tel qu'un conflit armé, un état d'urgence..), l'employeur doit évaluer les risques et prendre des mesures appropriées. Si le travail ne peut pas être effectué à distance (télétravail) et qu'il n'est pas possible d'assurer la sécurité des salariés sur le lieu de travail, l'employeur peut être contraint de suspendre l'activité.</p> <p>Dispositions relatives à la force majeure En cas d'événements extraordinaires et imprévisibles comme une guerre civile, la notion de force majeure peut être invoquée. La force majeure peut justifier la suspension du contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'une ou l'autre partie. Durant cette période de suspension, les obligations de prestation de travail et de rémunération peuvent être suspendues, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles contraires.</p> <p>Mesures exceptionnelles et chômage partiel L'employeur peut ainsi demander à bénéficier du dispositif d'activité partielle pour ses salariés, ce qui permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité tout en assurant une indemnisation partielle des salariés.</p> <p>Conclusion</p>
--	--

	En résumé, dans le contexte d'un état d'urgence tel qu'une guerre civile empêchant le télétravail et rendant le travail sur site dangereux, les salariés ne sont pas tenus de continuer à travailler. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour garantir leur sécurité, ce qui peut inclure la suspension de l'activité ou le recours au chômage partiel. La situation doit être évaluée au cas par cas, en tenant compte des directives des autorités et des dispositions légales et conventionnelles applicables.
Peut-on mixer télétravail et congés payés pour s'ajuster aux besoins réels de l'entreprise ?	Oui, en concertation avec les salariés.

DROIT DU TRAVAIL

L'état d'urgence peut-il constituer un cas de force majeure ?	<p>L'état d'urgence peut, dans certains cas, être considéré comme un cas de force majeure en droit du travail, mais cela dépend des circonstances spécifiques et de la manière dont cet état affecte la capacité des parties à exécuter leurs obligations contractuelles. Définition de la force majeure : La force majeure est définie comme un événement qui remplit trois critères : Imprévisible : L'événement ne pouvait pas être raisonnablement anticipé au moment de la conclusion du contrat. Irrésistible : Les effets de l'événement ne peuvent pas être évités par des mesures appropriées. Extérieur : L'événement est extérieur aux parties au contrat. Application au droit du travail Dans le contexte du travail, la force majeure peut permettre à un employeur ou à un salarié de se soustraire à certaines obligations contractuelles ou légales, comme le paiement des salaires ou l'exécution de la prestation de travail, si l'événement rend ces obligations impossibles à remplir. État d'urgence comme force majeure L'état d'urgence en lui-même n'est pas automatiquement considéré comme un cas de force majeure. Il faut examiner les circonstances spécifiques de chaque cas : Mesures prises sous l'état d'urgence : Si des mesures telles que des confinements, des couvre-feux, ou des restrictions de déplacement sont imposées et rendent impossible l'exécution du contrat de travail, ces mesures peuvent être considérées comme un cas de force majeure. Impact direct sur l'activité : L'activité de l'entreprise doit être directement affectée par l'état d'urgence. Par exemple, une interdiction de certaines activités économiques pourrait constituer un cas de force majeure pour une entreprise dans ce secteur. Conséquences pour les employeurs et les salariés : Suspension du contrat de travail : En cas de force majeure, le contrat de travail peut être suspendu. Le salarié n'est pas tenu d'exécuter son travail et l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire. Réduction du personnel : Si l'activité est durablement impactée, l'employeur peut être amené à réduire les effectifs, ce qui peut entraîner des licenciements pour motif économique. Chômage partiel : Les entreprises peuvent recourir au dispositif de chômage partiel, permettant de réduire temporairement le temps de travail des salariés et de bénéficier d'une compensation financière de l'État. Cas spécifiques Chaque situation doit être évaluée individuellement, et il peut être nécessaire de se référer à la jurisprudence et aux décisions administratives pour déterminer si une situation particulière relève de la force majeure. Conclusion En résumé, l'état d'urgence peut être un cas de force majeure en droit du travail français si les conditions d'imprévisibilité, d'irrésistibilité et d'extériorité sont réunies. Les conséquences incluent la suspension des obligations contractuelles et la possibilité de recourir à des dispositifs tels que le chômage partiel. Une analyse au cas par cas est essentielle pour déterminer la pertinence de la force majeure dans chaque situation spécifique.</p>
---	--

En période d'état d'urgence, notamment en cas d'émeutes, les obligations de l'employeur en matière de droit du travail sont renforcées pour assurer la sécurité et la protection des salariés. Voici un aperçu des principales obligations de l'employeur dans ce contexte :

1. Assurer la sécurité des salariés

L'employeur a une obligation générale de sécurité, renforcée en période de troubles. Il doit évaluer les risques spécifiques liés à l'état d'urgence et mettre en place des mesures de prévention appropriées, telles que :

Évaluation des risques : Réévaluer les risques encourus par les salariés en fonction de la situation (par exemple, risques d'agression, de troubles à l'ordre public).

Mesures de protection : Installer des dispositifs de sécurité supplémentaires (barrières, sécurité privée) ou renforcer les mesures existantes.

Information et formation : Informer les salariés des risques et des mesures de sécurité à suivre, et organiser des sessions de formation si nécessaire.

2. Adapter l'organisation du travail

L'employeur doit adapter l'organisation du travail pour assurer la sécurité et la continuité de l'activité :

Aménagement des horaires : Modifier les horaires de travail pour éviter les périodes à risque.

Télétravail : Favoriser le télétravail si possible pour éviter les déplacements.

Réorganisation des postes : Réorganiser les postes de travail pour réduire les risques, par exemple en limitant l'exposition des salariés aux zones à risque.

3. Communication avec les autorités

L'employeur doit rester en contact avec les autorités locales pour suivre l'évolution de la situation et adapter ses mesures en conséquence :

Suivi des consignes : Respecter les consignes des autorités concernant les restrictions de déplacement, les couvre-feux, etc.

Coordination avec les forces de l'ordre : Coopérer avec les forces de l'ordre pour assurer la protection des sites et des salariés.

4. Gestion des absences et du droit de retrait

Les salariés peuvent exercer leur droit de retrait s'ils estiment être en danger grave et imminent. L'employeur doit gérer ces situations conformément à la législation :

Évaluation du droit de retrait : Analyser si le droit de retrait est justifié et prendre les mesures nécessaires pour remédier aux risques signalés.

Absences justifiées : Traiter les absences liées à l'état d'urgence (difficultés de transport, contraintes familiales) avec flexibilité, en utilisant les dispositifs d'aménagement du temps de travail ou de congés.

5. Maintien de la continuité de l'activité

L'employeur doit également veiller à maintenir autant que possible la continuité de l'activité économique tout en garantissant la sécurité des salariés :

Plans de continuité : Mettre en place des plans de continuité de l'activité (PCA) pour faire face aux perturbations.

Ressources supplémentaires : Mobiliser des ressources supplémentaires si nécessaire, comme des équipes de secours ou des moyens techniques alternatifs.

Conclusion

En période d'état d'urgence, l'employeur doit redoubler de vigilance et adapter ses mesures de sécurité et d'organisation du travail pour protéger ses salariés tout en maintenant l'activité de l'entreprise. Une communication claire et continue avec les salariés et les autorités est essentielle pour naviguer efficacement à travers cette période difficile.

Quelles sont les obligations de l'employeur lors d'un état d'urgence (émeutes, conflit) ? (régime de responsabilité)

<p>Quelles sont les obligations du salarié en période d'état d'urgence ? (régime de responsabilité)</p>	<p>En période d'état d'urgence, comme celle pouvant être déclenchée en cas d'émeute, les obligations du salarié en droit du travail restent en grande partie similaires à celles en période normale, mais peuvent être influencées par des mesures spécifiques prises par les autorités publiques et l'employeur. Voici les principales obligations du salarié dans un tel contexte :</p> <p>Obligation de se rendre sur le lieu de travail :Le salarié doit continuer à se rendre sur son lieu de travail, sauf si des mesures de sécurité publique, comme un couvre-feu ou des restrictions de déplacement, l'en empêchent. Dans ce cas, il doit informer son employeur de son incapacité à se déplacer.</p> <p>Obligation de sécurité :Le salarié doit respecter les consignes de sécurité mises en place par son employeur pour garantir la sécurité de tous au sein de l'entreprise. Cela peut inclure des mesures spéciales décidées en réponse à l'état d'urgence.</p> <p>Respect des horaires de travail :Le salarié doit respecter ses horaires de travail habituels, sauf si des modifications ont été convenues avec l'employeur en raison des circonstances exceptionnelles.</p> <p>Exercice de son droit de retrait :Si le salarié estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il peut exercer son droit de retrait. Ce droit doit être justifié par des raisons objectives liées à la situation d'urgence et non par une simple crainte subjective.</p> <p>Obligation de loyauté et de collaboration :Le salarié doit continuer à exécuter son travail avec loyauté, et à collaborer avec son employeur pour maintenir la continuité des activités de l'entreprise, dans la mesure du possible.</p> <p>Information et communication :Le salarié a l'obligation d'informer son employeur de tout événement ou situation qui pourrait affecter son travail ou la sécurité au sein de l'entreprise, notamment s'il est directement impacté par des mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence.</p> <p>Respect des consignes des autorités :Le salarié doit se conformer aux directives et mesures prescrites par les autorités publiques pendant l'état d'urgence. Cela peut inclure des restrictions de déplacement, des obligations de confinement, etc. En période d'état d'urgence, l'employeur a également des obligations renforcées, notamment en matière de sécurité, et peut être amené à adapter les conditions de travail pour assurer la protection des salariés et la continuité des activités essentielles. Les dispositions prises doivent être proportionnées à la situation et respectueuses des droits des salariés. Il est important de consulter régulièrement les informations officielles et de communiquer avec son employeur pour s'assurer de la bonne compréhension et de l'application des mesures spécifiques à la période d'état d'urgence.</p>
---	---

Droit du travail	
-------------------------	--

<p>La réduction du temps de travail doit-elle être collective ?</p>	<p>La durée du travail est individuelle. Les horaires de travail (d'ouverture et de fermeture) sont collectifs.</p>
---	---

<p>Comment faire passer un salarié à mi-temps, compte tenu</p>	<p>En principe, la durée minimale de travail est indiquée dans le contrat de travail. En conséquence, la signature d'un avenant au contrat de travail pour la durée de la situation exceptionnelle est obligatoire.</p> <p>Pour des raisons économiques, les employeurs peuvent imposer une réduction du temps de travail de leurs salariés en tant qu'alternative au licenciement pour motif économique (l'accord express du salarié est requis- avenant au contrat)</p>
--	---

de la baisse d'activité ?	
Puis-je imposer à mes salariés de travailler pour l'exécution de travaux urgents ?	Dans le secteur privé, il n'y a pas de réquisition de personnel. En principe, les salariés sont tenus de réaliser leur travail si les conditions d'hygiène et de sécurité leur sont garanties.
L'employeur peut-il mettre en place un système d'astreinte ?	Oui. L'astreinte n'est pas prévue par le droit du travail de Nouvelle-Calédonie, mais elle peut être mise en place par un accord d'entreprise et avec l'accord express des salariés concernés (conditions, rémunération, durée...).
L'employeur peut-il mettre un terme de manière anticipée aux CDD en cours dans son entreprise pour force majeure ?	La force majeure est définie comme un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution. Il faut évaluer au cas par cas les situations pour qualifier la force majeure. L'article Lp, 123-8 prévoit que le cas de force majeure est un motif de rupture anticipée.
L'employeur peut-il mettre un terme de manière anticipée aux contrats de travail temporaire en cours dans son entreprise ?	Hors cas de force majeure, de démission, de rupture négociée ou de licenciement, la rupture du contrat prend fin de plein droit à l'échéance de son terme.
Quelles sont les mesures prévues pour les chômeurs en fin de droit dans l'incapacité de	Il convient de se rapprocher d'une assistante sociale qui pourra orienter la personne vers de l'aide sociale.

rechercher un emploi ?	
Un licenciement pour MOTIF économique est-il légal durant l'état d'urgence?	Oui sous réserve de respecter la procédure particulière et en vigueur à ce propos. Il convient de se référer aux articles Lp. 122-9 et suivants du code du travail. Une fiche portant spécialement sur le licenciement économique est disponible sur le site de la DTE: https://dtenc.gouv.nc/vos-droits-vos-obligations-rupture-de-contrat/licenciement-pour-motif-economique
Chômage	
Chômage partiel	https://dtenc.gouv.nc/information-chomage-partiel-classique
Chômage total classique	Sont admissibles les salariés involontairement privés d'emploi ou assimilés, inscrits comme demandeur d'emploi et se faisant recenser mensuellement comme tel, qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et dont le revenu mensuel n'excède pas 50 fois le salaire minimum garanti horaire. Pour bénéficier de l'allocation de chômage, le salarié privé d'emploi doit en outre : 1° être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service public de placement, ou à la mairie de son lieu de résidence et pendant toute la durée de l'indemnisation se faire recenser mensuellement comme demandeur d'emploi auprès de ce service ou auprès de la mairie de son lieu de résidence ; 2° être à la recherche effective et permanente d'un emploi ; 3° Ne pas avoir atteint l'âge prévu à l'article 1er de la délibération n° 458 du 8 janvier 2009 portant réforme de la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et autres mesures d'ordre social, ou l'âge normal de départ à la retraite dans la profession précédemment exercée si cet âge est inférieur, et en cas de retraite anticipée bénéficier d'une pension inférieure au salaire minimum garanti mensuel ; 4° être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ; 5° ne pas être chômeur saisonnier ; 6° n'avoir pas quitté volontairement, sans motif légitime, son dernier emploi. 7° avoir effectué en Nouvelle-Calédonie pendant les douze mois précédant la rupture du contrat de travail, mille cinq cent vingt-et-une heures de travail. Le nombre d'heures exigé est réduit à neuf cent soixante pour les employés de maison et à mille soixante-douze pour les jeunes stagiaires du développement (J.S.D.) et les bénéficiaires des différents régimes d'aide à l'emploi ouvrant droit à indemnisation au titre du chômage ; 8° avoir cotisé au régime d'assurance chômage de la C.A.F.A.T. au moins 9 mois. ; 9° le travailleur privé d'emploi ayant épuisé ses droits aux allocations de chômage ne peut être réadmis au bénéfice de celles-ci qu'après un délai de neuf mois et sous réserve de remplir les conditions d'admission précédentes.
Aides aux entreprises	
Paiement des salaires de mai 2024	aide province sud: https://www.province-sud.nc/form/aide-entreprise-victime