



RELATIONS SOCIALES

DOSSIER DU MEDEF-NC

Titre : CHÔMAGE PARTIEL

Mois : Février 2024

■ MOTS CLES :

- Chômage partiel
- Chômage total

■ Voir aussi :

- Article Lp.442-1 du code du travail de la Nouvelle- Calédonie
- Article R.442-1 à R.442-6 du code du travail de la Nouvelle- Calédonie

Diverses circonstances de caractère **exceptionnel** et **temporaire** peuvent contraindre un employeur à réduire la durée du travail au-dessous de sa valeur légale, ou à suspendre l'activité de son entreprise. La rémunération des salariés s'en trouve en conséquence diminuée, voire interrompue.

Souvent dénommé dans la pratique « *chômage technique* », l'admission au chômage partiel, régi par les articles Lp.442-1 et R.442-1 à R.442-6 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, permet d'obtenir pour les salariés une compensation de la perte de salaire subie.

Par opposition à « chômage total » qui concerne les salariés privés d'emploi à la suite d'une rupture du contrat de travail, le **chômage partiel** est un système d'indemnisation des salariés qui, tout en **restant liés à leur employeur** par un contrat de travail, subissent une **perte de revenu** imputable :

- Soit à la fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie,
- Soit à la réduction de l'horaire de travail habituel pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée habituelle de travail,

Ils bénéficient d'une **allocation spécifique** versée par le régime d'assurance chômage (géré par la CAFAT) dans la limite des crédits disponibles (*article Lp.442-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie*). L'exécutif de la Nouvelle-Calédonie fixe, chaque année, le contingent annuel d'heures indemnifiables selon la branche d'activité (*article R.442-1.al.1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie*).

Il existe deux types de chômage partiel :

- **Le chômage partiel « partiel »** lorsque l'entreprise est contrainte (conjoncture économique, circonstance exceptionnelles ...) à une réduction de l'horaire de travail pratiqué habituellement dans l'entreprise ;
 - **Montant de l'allocation : 66% SMG dans la limite des heures non travaillées**
- **Le chômage partiel « total »** lorsque l'entreprise est contrainte à une fermeture totale avec cessation de l'activité. Dans ce cas, l'indemnisation attribuée au titre du chômage partiel est limitée à 4 semaines (article Lp.442-2).
 - **Durée : 1 mois**
 - **Montant de l'allocation : 66% SMG**
- **Le chômage total « exceptionnel »** qui fait suite au chômage partiel « total » :
Si la fermeture se prolonge au-delà de ces 4 semaines, les salariés concernés ne relèvent pas du régime du chômage partiel mais sont admis, pour une période exceptionnelle de 2 mois au régime du chômage « total » (classique) au même titre que

les demandeurs d'emploi, bien qu'ils n'aient pas fait l'objet d'une procédure de licenciement, (cf. 2 b. Les cas d'exclusion). Dans ce cas, le salarié reste par contrat de travail à son employeur mais bénéficie de l'allocation de chômage comme s'il était demandeur d'emploi.

- **Durée : 2 mois**
- **Montant de l'allocation : 75% SMG** : montant alloué dans le cadre du régime chômage « total » classique, celui bénéficiant aux demandeurs d'emplois.

Enfin **si la suspension d'activité est supérieure à 3 mois** (1 mois en chômage partiel « total » + 2 mois en chômage total « exceptionnel »), les personnes concernées peuvent être admises, après avis de la « commission chômage » de la CAFAT, au régime du chômage « total » (le chômage « classique »). Avant d'émettre son avis la commission peut auditionner l'employeur.

- **Durée : 9 mois**
- **Montant de l'allocation : 75% SMG**

1. Les conditions de recours au chômage partiel :

Les circonstances pouvant justifier le recours au chômage partiel doivent être **exceptionnelles** et **temporaires**.

« *Circonstances exceptionnelles et temporaires* » : cela exclut l'admission au chômage partiel en cas de fermeture définitive d'un service ou d'un établissement distinct.

Les cas de recours au chômage partiel :

L'article R.442-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie détermine les cas de recours en prévoyant que « *les allocations peuvent être attribuées en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable :*

- > À la conjoncture économique,
- > A des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- > À un sinistre
- > À des intempéries de caractère exceptionnel,
- > À une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- > Ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel. »

2. Les bénéficiaires du chômage partiel :

a. Les salariés concernés par la mesure de chômage partiel :

Le recours au chômage partiel est entraîné par une **réduction d'horaire** ou une **interruption d'activité collective**. Par « collective », il peut s'agir de l'ensemble des salariés de l'entreprise, mais également d'une partie de ses salariés avec cependant une condition : cette partie du personnel doit être clairement identifiée et affectée à une même activité : atelier, service, établissement.

Les salariés concernés par la mesure ne peuvent s'y opposer dès lors que les conditions sont remplies. En effet, la jurisprudence considère que la réduction du temps de travail ou l'interruption de l'activité ayant un caractère exceptionnel et temporaire ne constitue pas une modification du contrat de travail et, par conséquent, peut être imposée aux salariés.

Cependant, il convient d'apporter une réserve pour les salariés protégés (délégués du personnel, membres du CE, délégués syndicaux). En effet, la jurisprudence constante considère qu'aucune modification, même accessoire du contrat de travail ne peut être imposée aux salariés protégés. Ces derniers doivent donner leur accord exprès à la décision de réduction ou d'interruption de l'activité.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 juin 2018, n° 17-11.714, Publié au bulletin : « *aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un représentant du personnel sans son accord exprès ; que la mise en chômage partiel constitue une modification des conditions d'exécution du contrat...* ».

Si l'employeur vient à leur imposer une telle mesure sans leur accord express, les salariés protégés seraient en droit de solliciter le paiement des sommes correspondantes à la perte subie du fait de la mesure de chômage partiel.

b. Les salariés exclus du bénéfice du chômage partiel :

Il existe cependant des exclusions du bénéfice du régime de chômage partiel pour certaines catégories de salariés (*article R.442-2 du code de travail*).

Il s'agit :

- **Des salariés à temps partiel** dont le **saire hebdomadaire** habituel est inférieur à **20 fois** le salaire minimum garanti horaire du secteur d'activité :

Au 1er MARS 2023 :

- SMG horaire : 976,52 F CFP, soit 19 530 F CFP par semaine.
- SMAG horaire : 830,06 F CFP, soit 16 601 F CFP par semaine.

- **Des salariés dont le chômage est provoqué par un différend collectif de travail intéressant l'établissement qui les emploie** ; toutefois, dans le cas de lock-out se prolongeant plus de 3 jours, le versement des allocations peut être autorisé par décision du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
- **Des chômeurs saisonniers**, sauf si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année ; dans ce cas, l'employeur doit rapporter la preuve de ce caractère exceptionnel en démontrant qu'au cours des deux années précédentes, ils occupaient à la même époque et pendant la même période un emploi salarié dont ils tiraient une rémunération régulière ;
- **Des employés de maison** ;
- **Des salariés concernés par un arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement qui se prolonge pendant plus de 4 semaines** ; au-delà de cette période de 4 semaines et pour une durée de 2 mois, les intéressés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi, alors même qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement et peuvent être admis au bénéfice des allocations de chômage total versées par la CAFAT.
Si la suspension est supérieure à trois mois, les intéressés, sous réserve de remplir les conditions d'admission, peuvent être admis au bénéfice des allocations de chômage prévues à l'article Lp.443-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

3. La procédure d'indemnisation :

a. La demande d'admission au chômage partiel :

L'employeur qui envisage de recourir à une mesure de chômage partiel doit, **au préalable** :

- **Recueillir l'avis des institutions représentatives du personnel** si elles existent (délégués du personnel et comité d'entreprise) : il s'agit d'un avis ; l'opposition des représentants du personnel à la mesure envisagée n'empêche pas l'employeur de présenter sa demande d'admission ;
- **Adresser au directeur du travail et de l'emploi une demande motivée**, accompagnée de l'avis des institutions représentatives du personnel.

Dans les cas où la suspension d'activité est due à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour adresser sa demande (art.R 442-1).

Contactez la Direction du travail et de l'emploi afin d'avoir un formulaire d'admission au dispositif du chômage partiel de droit commun.

La demande motivée doit préciser :

- ✓ L'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué,
- ✓ Le nouvel horaire après la réduction,
- ✓ Le nombre de salariés concernés par le chômage partiel,
- ✓ La période et la durée du chômage partiel,
- ✓ L'indication de l'épuisement des congés payés des salariés concernés (dans le cadre d'une fermeture de l'entreprise).

Le formulaire de demande doit être accompagné :

- ✓ D'une lettre motivée expliquant les raisons de la demande de chômage partiel
- ✓ De la liste du personnel concerné sous forme d'un tableau indiquant :
 - ✓ Le nom ;
 - ✓ 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 la 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)
- ✓ Les contrats de travail des personnes concernées
- ✓ Un calendrier prévisionnel d'activité

b. Les modalités de l'indemnisation :

En cas d'admission au chômage partiel, quelles seront les modalités de l'indemnisation?

- Le montant de l'indemnisation :

Le salarié privé partiellement d'emploi perçoit une allocation qui prend la forme d'une **indemnité horaire** dont le **taux est fixé à 66 % du salaire minimum garanti du secteur d'activité**.

Au-delà de quatre semaines et pour une durée de deux mois, **le taux est fixé à 75% du salaire minimum garanti** du secteur d'activité.

Pour rappel, au 1^{er} mars 2023 :

SMG horaire : 976.52 F CFP
SMAG horaire : 830.06 F CFP

➤ Le mode paiement de l'indemnisation :

L'allocation au titre du chômage partiel est liquidée et payée mensuellement par l'employeur, à échéance normale de la paie. Celui-ci est remboursé ultérieurement sur présentation d'états visés par l'Inspection du Travail et vérifiés par l'organisme chargé de la gestion du régime de chômage (CAFAT) qui le crédite des avances ainsi faites aux salariés.

➤ La durée de l'indemnisation :

Les allocations sont attribuées par le régime « chômage » de la CAFAT dans la limite du contingent annuel d'heures indemnifiables selon la branche d'activité qui est fixé par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Jusqu'au 31 décembre 2024, l'exécutif a fixé un quota d'heure unique de 1 800 heures bénéficiant à tous les secteurs d'activité ([Arrêté n°2023-3875/GNC du 23 décembre 2023 attribuant le bénéfice du chômage partiel à tous les secteurs professionnels et fixant le quota d'heures indemnifiables](#)).

➤ Adresses utiles :

- Arrêté n°2023-3875/GNC du 27 décembre 2023 attribuant le bénéfice du chômage partiel à tous les secteurs professionnels et fixant le quota d'heures indemnifiables : [MAGI-NC \(gouv.nc\)](https://magi-nc.gouv.nc)
- Pour télécharger les formulaires de demande de chômage partiel : deux documents : [Chômage partiel | Direction du Travail et de l'Emploi - Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie](#)