

CORONAVIRUS / COVID-19

Le chômage partiel spécifique de soutien Covid-19

à l'attention des entreprises impactées par le confinement 2021

16 septembre 2021

La [Délibération n° 130 du 9 mars 2021 modifiant la délibération n°40/CP du 29 juin 2020](#) instaure un article 4bis à la délibération 40/CP créant **une allocation de chômage partiel dite « allocation de soutien covid-19 » spécifique au bénéfice des salariés** des entreprises qui subissent une perte d'activité significative durant les périodes de confinement fixées par arrêté.

Un [arrêté](#) fixe **les modalités de versement** de l'allocation de chômage partiel « soutien Covid-19 » pour ces entreprises impactées par les confinements.

QUELLES ENTREPRISES SONT ELIGIBLES AU DISPOSITIF ?

Est éligible à l'allocation de chômage partiel dite « allocation Covid-19 », l'entreprise qui, quel que soit son statut juridique, son secteur d'activité, ou son effectif, remplit l'une des conditions suivantes :

- l'entreprise est concernée par les arrêtés prévoyant les fermetures d'établissements ([arrêté du 6 septembre 2021 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la Covid19 modifié](#));
- l'entreprise 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 ;
- l'entreprise est dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour protéger la santé du salarié ou de sa clientèle ;
- l'entreprise est confrontée à une baisse d'activité, conséquence directe ou indirecte de la période de confinement : baisse de la clientèle, interdiction d'accueil du public, difficultés d'approvisionnement, incapacité du personnel de l'entreprise à accéder à son lieu de travail.

Pour ce dernier cas, devront notamment être fournis tout justificatif attestant de :

- l'incapacité de la trésorerie de l'entreprise à assurer le paiement des salaires.
- la diminution du nombre d'heures de travail effectuées par les salariés du fait du covid-19.
- les difficultés d'approvisionnement pour l'entreprise.

L'arrêté d'application précise que les entreprises qui sollicitent le bénéfice du chômage partiel en application de l'article 4 bis de la délibération n° 40/CP du 11/04/2020 fournissent à l'appui de leur demande :

- Pour le 1er tiret, tout document attestant que leur activité principale relève d'une activité visée dans l'arrêté du 8 mars 2021 relatif au confinement.

- Pour le 2ème, 3ème et 4ème tirets, tout document attestant de l'impossibilité dans laquelle elles se trouvent de poursuivre leur activité et notamment l'impossibilité de mettre en place des mesures de prévention, ou la baisse d'activité à laquelle elles sont confrontées. En outre, devra être fourni à l'appui de leur demande, tout justificatif attestant le cas échéant de :

- l'incapacité de trésorerie de l'entreprise à assurer le paiement des salaires ;
- la diminution du nombre d'heures de travail effectuées par les salariés du fait du Covid-19 ;
- les difficultés d'approvisionnement de l'entreprise.

QUELS SALAIRES PEUVENT BÉNÉFICIER DE L'ALLOCATION ?

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, employés par les entreprises éligibles, peuvent bénéficier de « l'allocation covid-19 », quel que soit le secteur d'activité concerné, y compris les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'apprentissage.

Les travailleurs indépendants ne sont pas éligibles à ce dispositif.

Les salariés relevant de la convention collective des employés de maison peuvent bénéficier de « l'allocation de soutien covid-19 » dans des conditions déterminées par arrêté du gouvernement.

L'arrêté précise que pour les personnels de maison, 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 tous document attestant de la durée habituelle de travail réalisée par le salarié.

COMMENT OBTENIR L'ADMISSION AU DISPOSITIF ?

La demande motivée est adressée par voie dématérialisée exclusivement sur le téléservice dédié de la Nouvelle-Calédonie : <https://demarches.gouv.nc/chomage-partiel>

L'arrêté d'application précise que l'employeur « remplit l'ensemble des documents disponibles sur le téléservice prévu à cet effet en conservant le format d'origine. »

Elle indique le nombre de salariés concernés ou qui pourraient l'être.

Après examen des demandes adressées par les entreprises concernées, « l'allocation de soutien covid-19 » est attribuée par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

L'arrêté d'application précise que « sur le document recensant la liste nominative des salariés concernés, est porté, dans la colonne rémunération, le montant du salaire servant de base au calcul de l'allocation »

L'arrêté d'application précise que « la demande motivée est accompagnée de l'avis des institutions représentatives du personnel, s'il en existe dans l'entreprise. Cette consultation peut être réalisée par tous moyens et notamment par visio-conférence. L'entreprise dispose d'un délai d'au plus deux mois à compter de la demande pour recueillir cet avis. »

L'arrêté d'application dispose que aussi que « l'employeur dispose **d'un délai de 15 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande. Ce délai court à compter de la publication de l'arrêté au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie ».

QUEL EST LE MODE DE CALCUL DE L'ALLOCATION ET SA DUREE ?

« L'allocation de soutien covid-19 » prend la forme d'une indemnité horaire dont le montant est égal à :

- 70 % de la rémunération horaire brute calculée conformément à l'article Lp. 241-20 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail telle que prévue à l'article Lp. 221-1 du même code et limitée à 4,5 fois le montant brut du salaire horaire minimum garanti. Ce taux horaire ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum garanti applicable dans le secteur d'activité concerné ;
- 100 % du salaire horaire brut pour les salariés rémunérés au salaire minimum applicable dans le secteur d'activité concerné ;
- 100 % du salaire légal pour les personnes en contrat unique d'apprentissage.

« L'allocation de soutien covid-19 » est calculée sur la base des heures prévisionnelles que le salarié aurait dû réaliser durant la période prévue à l'article 3. L'allocation est limitée à 39 heures hebdomadaires même si l'horaire habituel de l'entreprise excède cette durée légale.

COMMENT EST PAYEE L'ALLOCATION ?

L'arrêté d'application précise que l'allocation est liquidée et payée mensuellement. L'arrêté précise aussi que les indemnités sont versées au salarié par l'employeur, déduction faite de la contribution calédonienne de solidarité (CCS).

L'employeur est ensuite remboursé par la CAFAT sur production d'états dont le [modèle est disponible ici](#). Ces états sont envoyés à la CAFAT qui, après traitement, les transmet à la direction du travail et de l'emploi pour contrôle a posteriori.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire ou de difficultés financières entraînant le non-paiement des salaires, la CAFAT est autorisée à verser sur demande de l'entreprise une somme couvrant 100% des avances estimées par l'entreprise. Cette dernière joint à sa demande un état des avances estimées, ainsi que la liste nominative des salariés concernés telle que renseignée dans le téléservice et sans modification de son format d'origine. Une régularisation intervient le cas échéant à réception de l'état des sommes dues.

L'arrêté d'application précise que « à l'occasion du paiement de l'allocation, le bulletin de salaire remis par l'employeur au salarié mentionne :

- le nombre d'heures indemnisées ;
- le taux appliqué ;
- les sommes versées au titre de la période considérée ».

[REMARQUES] Régularisation des salaires et bulletins de paie :

Dans le cas d'un **trop-perçu** pour le salarié (par exemple, versement de 100% de la rémunération mais admission au chômage partiel sur la période), l'employeur peut se rembourser des sommes versées en étalant le remboursement, les mois suivants, **dans la limite de 10% du salaire net** (règle jurisprudentielle).

Dans le cas d'un **moins-perçu** pour le salarié (par exemple, versement de 66% de la rémunération sur la base du dispositif « normal » mais admission au chômage spécifique et allocation à 70%), l'employeur doit régulariser sur le bulletin de salaire suivant, sans limite jurisprudentielle.

DES MODALITES PRATIQUES DE L'ALLOCATION

L'allocation est cessible et saisissable dans les proportions et conditions prévues à l'article R. 144-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Le bénéficiaire de « l'allocation de soutien covid-19 » ne peut se cumuler avec l'octroi des indemnités suivantes :

- indemnité journalière compensatrice de quarantaine, prévue à l'article 25-1 de la délibération modifiée n° 10 du 8 septembre 2004 portant création d'un fonds autonome de compensation en santé publique ;
- indemnité de chômage partiel « classique », octroyée en vertu des articles R. 442-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

SANCTIONS ET INTERDICTIONS LIEES AU BENEFICE DU DISPOSITIF

Sanctions en cas de fraude à l'administration :

- L'entreprise s'expose au remboursement de la somme correspondant au montant de « l'allocation de soutien covid-19 » versée à ses salariés, qui en conservent le bénéfice.
- L'entreprise sera aussi interdite de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques
- Le fait de se faire délivrer frauduleusement « l'allocation covid-19 » est puni des sanctions prévues à l'article 441-6 du code pénal (deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende)

Interdictions liées au bénéfice du dispositif de chômage partiel spécifique Covid-19 :

- Les entreprises qui bénéficient de « l'allocation covid-19 » ne sont pas autorisées à verser de dividendes au titre de l'exercice social couvert par la période de la crise sanitaire, dont la durée sera précisée par un arrêté du gouvernement, à leurs actionnaires en Nouvelle-Calédonie, en France métropolitaine ou à l'étranger.
- Pour les groupes, cet engagement couvre l'ensemble des entités et filiales calédoniennes du groupe considéré, quand bien même seules certaines de ces entités ou filiales bénéficieraient d'une mesure de soutien.

En cas de non-respect de cette interdiction, l'entreprise s'expose au remboursement de la somme correspondant au montant de « l'allocation covid-19 » versée à ses salariés, qui en conservent le bénéfice.