

FOIRE AUX QUESTIONS

1-PRÉSENTATION DU DISPOSITIF DU CHÔMAGE PARTIEL CLASSIQUE

1.1- Qu'est-ce que le chômage partiel ?

Le chômage partiel est une indemnité pouvant être allouée à des salariés qui subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement, soit à la réduction du temps de travail habituellement réalisé dans l'entreprise en deçà de la durée légale du travail. Le salarié reste toujours lié à son employeur par son contrat de travail.

Ce système d'indemnisation permet à l'employeur de conserver les emplois au sein de son entreprise et de gérer une baisse d'activité ponctuelle limitée dans le temps et ayant pour cadre l'année civile.

1.2- Quelle est la différence entre le chômage partiel et le chômage total ?

Le chômage partiel désigne la réduction contrainte pendant une durée temporaire des horaires de travail d'un salarié mais sans remise en cause du contrat de travail. A contrario, le chômage total s'accompagne d'une rupture du contrat de travail. L'intéressé n'est plus alors considéré comme salarié mais comme chômeur.

1.3- Quels sont les motifs de recours au chômage partiel ?

Afin de pouvoir recourir au chômage partiel, l'entreprise doit justifier de l'une des **circonstances exceptionnelles** suivantes :

- conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel (incendie, phénomènes climatiques et météorologiques etc) ;
- transformation (transformations opérationnels, culturels ou numériques mises en œuvre pour s'adapter à l'évolution du marché), restructuration (fusion d'entreprise, vente partielle ou totale d'une entreprise à une autre par un rachat de parts, modification de structures importantes de production, scission, baisse des moyens de production, réorientation stratégique, délocalisation de certaines unités, crise sanitaire ou économique etc...) ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (crise sanitaire, guerre etc...)

1.4- Quelle est la différence entre réduction et suspension temporaire d'activité ?

La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes :

- une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire (39 h) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement ou celle prévue au contrat de travail. Dans ce cas de figure, le salarié poursuit son activité mais l'employeur n'est plus en mesure de lui fournir de l'activité couvrant la totalité de la durée contractuelle prévue.
- une suspension totale d'activité ou fermeture temporaire de l'établissement, pendant laquelle les salariés **sont en inactivité totale**. Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 4 semaines et ce pour une période de deux mois, le salarié bien que toujours lié par son contrat de travail est considéré comme étant à la recherche d'un emploi.

FOIRE AUX QUESTIONS

1.5- Les mesures de chômage partiel doivent-elle s'appliquer de manière uniforme dans l'entreprise ou uniquement pour les salariés qui n'auraient plus ou peu d'activité ?

La demande de chômage partiel oblige l'employeur d'une part, à identifier les salariés et/ou la catégorie du personnel concerné par le dispositif et d'autre part, à mettre en place un planning prévisionnel d'activité pour chacun des salariés concernés.

La mise en place de cette mesure de chômage partiel doit donc être adaptée à la situation de l'entreprise, à son organisation et à son fonctionnement.

1.6- Quelle est la durée du chômage partiel ?

Réduction d'activité	Suspension d'activité
1 800 heures maximum par salarié et par année civile	494 heures sur trois mois

Les allocations sont versées dans la limite d'un quota annuel applicable à toutes les branches professionnelles. Ce quota est fixé à 1 800 heures par salarié et par année civile .

2- STRUCTURES ET SALARIÉS ÉLIGIBLES AU CHÔMAGE PARTIEL CLASSIQUE

2.1- Quels sont les salariés concernés par l'activité partielle?

Tous les salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée et en contrat d'alternance, à temps partiel ou pas, sont éligibles au chômage partiel quel que soit leur ancienneté au sein de l'entreprise et quel que soit leur catégorie professionnelle.

Les travailleurs étrangers bénéficient des allocations d'assurance chômage dans les mêmes conditions que les travailleurs français, s'ils se trouvent en situation régulière au regard des dispositions réglementant l'exercice d'une activité professionnelle salariée pour les étrangers.

Toutefois, certaines catégories de personnel ne peuvent pas bénéficier du chômage partiel :

- les salariés percevant moins de 19 835 F CFP / semaine soit 85 952 F CFP / mois¹ ;
- les salariés percevant moins de 16 859 F CFP / semaine soit 73 057 F CFP / mois² ;
- les salariés en congé de maladie ou de maternité, bénéficiant d'indemnités journalières ;
- les employés de maison ;
- les alternants ;
- les salariés dont le chômage est provoqué par un conflit du travail (grève etc...) intéressant l'entreprise qui les emploie ; sauf si l'employeur a dans le cadre de ce conflit du travail, fermé les locaux de l'entreprise ou en a interdit tout accès (lock out) pendant une période se prolongeant au-delà de trois jours ; dans ce cas précis, une allocation de chômage peut être accordée aux salariés non grévistes.
- les chômeurs saisonniers sauf si le chômage partiel a un caractère exceptionnel ; ils doivent alors justifier qu'au cours des deux années précédentes, ils occupaient à la même époque et pendant la même période un emploi salarié ;

¹ sur la base du SMG au 1er juin 2025

² sur la base du SMAG au 1er juin 2025

FOIRE AUX QUESTIONS

-

Exemple 1 : J'emploie un guide touristique pendant la période estivale de décembre 2023 à mars de 2024. Je sollicite du chômage partiel pour ce salarié en période estivale de janvier 2024 à février 2024. L'entreprise peut justifier que ce salarié était employé à la même époque et pour la même période en 2023 et en 2022.

Le chômage partiel peut être sollicité.

Exemple 2 : ce même salarié vient à être embauché en période hivernale de mai 2024 à août 2024. Toutefois, les deux années précédentes, il ne travaillait pas à cette époque de l'année.

Il n'est pas éligible au de chômage partiel

2.2- Un salarié en dispositif simplifié d'emploi peut-il bénéficier des allocations de chômage partiel ?

Oui, sous réserve de remplir les conditions de bénéfice du chômage partiel prévues aux articles Lp. 442-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

2.3- Les gérants non-salariés et travailleurs indépendants sont-ils éligibles au dispositif de chômage partiel ?

Non. Le chômage partiel ne concerne que les salariés.

Les travailleurs indépendants ne peuvent pas bénéficier du chômage partiel pour eux-mêmes. En revanche, s'ils sont employeurs, alors ils peuvent en demander le bénéfice pour leurs salariés.

2.4- Quels documents doivent être fournis pour les gérants d'entreprise employeur faisant une demande de chômage partiel ?

Seuls les gérants assimilés salariés peuvent être éligibles au dispositif de chômage partiel.

Il faut donc fournir un contrat de travail et le dernier bulletin de salaire. À défaut, une attestation d'emploi et le procès-verbal de rémunération de gérance ainsi qu'une preuve de cotisations sociales au chômage partiel (Par exemple : la déclaration trimestrielle nominative CAFAT).

2.5- Quelles entreprises peuvent solliciter le chômage partiel pour leurs salariés ?

Toutes sociétés, associations, entreprises individuelles immatriculées au ridet et/ou au registre du commerce et des sociétés employant des salariés soumis aux dispositions du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, à l'exception des employeurs de gens de maison.

2.6- Une entreprise en sauvegarde ou en liquidation peut-elle bénéficier du chômage partiel ?

Oui, en cas de mise en sauvegarde, en redressement judiciaire, en liquidation judiciaire ou de difficultés financières entraînant le non-paiement des salaires, l'entreprise peut solliciter le bénéfice des allocations du chômage partiel classique pour ses salariés.

FOIRE AUX QUESTIONS

3- DEMARCHES ET FORMALITES DE DEMANDE DE CHÔMAGE PARTIEL CLASSIQUE

3.1-A quel moment doit être déposée la demande de chômage partiel ?

Pour les motifs liés à la conjoncture économique, aux difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, à la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel, la demande doit être déposée préalablement à la mise en œuvre du chômage partiel.

Il est fortement conseillé de déposer sa demande au moins deux mois avant la mise en chômage partiel, sachant que l'absence de réponse dans les deux mois équivaut à un refus.

Attention. Il convient de noter que l'entreprise qui aura indûment placé son salarié au chômage partiel durant une période non autorisée par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie sera tenue de compléter la rémunération de cette période à l'équivalent de la rémunération contractuelle que le salarié aurait dû percevoir en temps normal pour la durée légale hebdomadaire (39 h) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement ou celle prévue au contrat de travail.

En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries à caractère exceptionnel, l'employeur dispose d'un délai de trente jours à compter de la date de l'événement pour déposer sa demande.

3.2- Qui doit solliciter la demande de bénéfice de l'allocation du chômage partiel ?

La demande de chômage partiel est déposée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés qui subiront une perte de salaire imputable à une baisse d'activité ou à une suspension d'activité.

3.3- Comment déposer sa demande de chômage partiel ?

La demande de chômage partiel est déposée, uniquement en ligne, via un téléservice accessible à l'adresse suivante :

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

A noter : Les demandes formulées en format papier ou déposées à l'accueil de la CAFAT ou de la DTEFP ne seront pas traitées.

3.4- Quels sont les documents à préparer et à joindre à la demande de chômage partiel classique ?

L'entreprise devra impérativement joindre au formulaire en ligne les documents suivants :

- Une demande motivée ;
- La liste du personnel concernée par la demande de mise en chômage partiel (le document vierge est téléchargeable à partir du télé-service) ;
- Le calendrier prévisionnel sur lequel sera renseigné les heures chômées pour chaque salarié, les heures travaillées et les heures prises au titre du congé annuel (le document vierge est téléchargeable à partir du télé-service) ;
- Le contrat de travail des salariés concernés par la demande ;
- La dernière fiche de salaire des salariés concernés par la demande ;
- L'avis des institutions représentatives du personnel (obligatoire pour les entreprises d'au moins 11 salariés).

FOIRE AUX QUESTIONS

Dans le cadre de l'instruction de la demande, l'administration se réserve le droit de solliciter des documents complémentaires.

3.5- Dans le cadre de la demande de chômage partiel, l'avis des institutions représentatives du personnel est-il obligatoire ?

Lorsque ces instances existent au sein des entreprises (comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés et délégué du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés), leur consultation est obligatoire.

L'avis écrit de ces représentants doit être joint à la demande de chômage partiel de l'entreprise. Par ailleurs, l'absence d'une telle consultation est susceptible de constituer un délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'institution en cause.

3.6- Une entreprise peut-elle recourir plusieurs fois au chômage partiel ?

Une entreprise peut déposer sur le téléservice du gouvernement au cours d'une année civile (1er janvier au 31 décembre), plusieurs demandes de recours au chômage partiel.

3.7- Le calendrier prévisionnel de chômage partiel à joindre à la demande, peut-il être modifié en accord avec les salariés ?

Oui. Dans ce cas, il faut effectuer une régularisation en transmettant le nouveau calendrier prévisionnel à l'adresse suivante :

dtefp.chomagepartiel@gouv.nc

3.8- Comment est formalisé l'accord ou le refus de la demande de bénéfice de l'allocation de chômage partiel ?

L'accord ou le refus est notifié à l'entreprise par arrêté adopté par le gouvernement

Le silence gardé par l'administration ou par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pendant plus de deux mois, vaut décision implicite de rejet.

La décision de refus peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de l'autorité administrative ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie dans un délai de deux mois à compter de sa notification à l'entreprise

4- MONTANT ET DURÉE DE L'INDEMNISATION

4.1- Quel est le montant de l'allocation chômage partiel classique?

Dans le cas général, deux cas de figure peuvent se présenter :

- Réduction d'activité : le montant de l'allocation est de 66% du SMG³ ou du SMAG⁴ pour chaque heure non travaillée. Toutefois, l'allocation chômage partiel ne peut être attribuée pour une réduction de salaire due à une perte d'heures de travail au-delà de la durée légale du travail (39 heures/semaine).

³ soit 654.54 F CFP / h au 1er juin 2025

⁴ soit 556.36 F CFP/ h au 1er juin 2025

FOIRE AUX QUESTIONS

- Suspension d'activité ou fermeture temporaire : 66 % du SMG ou du SMAG pendant 28 jours (allocation spécifique chômage partiel) et 75 % du SMG⁵ ou du SMAG⁶ durant 60 jours (allocation chômage total).

4.2- Quelles sont les heures indemnisées au titre du chômage partiel ?

Les heures indemnisables correspondent à la différence entre la durée légale du travail (ou si elle est inférieure, la durée collective du travail dans l'entreprise ou celle prévue au contrat) et le nombre d'heures réellement travaillées et/ou heures prises au titre du congé annuel).

Exemple : un salarié employé 169 heures par mois, a travaillé 85 heures durant le mois de janvier 2024, a posé durant ce même mois 24 heures de congé annuel, les heures chômées seront égales à :

Heures chômées indemnisables = 169 - 85 - 24

Heures chômées indemnisables = 60

Les heures excédant la durée légale du travail sont rémunérées par l'employeur.

4.3- Qui rémunère les salariés concernés durant la période de chômage partiel ?

Les allocations du chômage partiel sont versées mensuellement aux salariés par l'employeur à la date normale de paie.

L'employeur est tenu de préciser sur le bulletin de salaire les heures indemnisées au titre du chômage partiel, les taux appliqués et les sommes versées.

Les heures travaillées durant la période de chômage partiel doivent être rémunérées au tarif horaire normal.

4.4- Comment puis-je en ma qualité d'employeur, obtenir le remboursement des allocations chômage dont j'ai fait l'avance ?

L'employeur, après avoir été notifié de l'arrêté portant bénéfice de l'allocation chômage partiel, transmet chaque mois à la direction du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) un état de remboursement.

Cet état de remboursement est à envoyer **“uniquement”** à l'adresse suivante : dtefp.chomagepartiel@gouv.nc

Cet état est visé par l'administration et vérifié ensuite par la CAFAT.

Les remboursements sont ensuite versés par la CAFAT sur le compte bancaire de l'employeur.

⁵ soit 743.80 F CFP/h au 1er juin 2025

⁶ soit 632.23 F CFP/h au 1er juin 2025

FOIRE AUX QUESTIONS

De quel délai dispose une entreprise pour solliciter le remboursement de l'allocation chômage partiel dont elle aura fait l'avance à ses salariés ?

Après autorisation et notification de l'arrêté à l'entreprise, les états de remboursement doivent impérativement être transmis à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) avant le terme échu du troisième mois qui suit la période de recours au chômage partiel.

Exemple : Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a accordé à mon entreprise le bénéfice de l'allocation chômage partiel pour le mois de février 2024. Mon entreprise a jusqu'au 31 mai 2024 pour transmettre l'état de remboursement du mois de février 2024.

5- AUTRES QUESTIONS

5.1- L'employeur peut-il imposer la prise de congé payé ?

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 disponible sur le site internet de la DTE](#))

5.2- Peut-on demander à un salarié en chômage partiel de faire un dépannage urgent ?

Lors du dépôt de la demande de chômage partiel, un calendrier prévisionnel d'activité nominative doit être rempli et joint à la demande.

Si ce planning est modifié du fait de l'accomplissement de travaux urgents, il convient de rectifier le calendrier prévisionnel et de régulariser la demande en indiquant précisément le nombre d'heures travaillées sur la période et le nombre d'heures chômées.

5.3- L'employeur doit-il recueillir l'accord express du salarié pour sa mise en activité partielle ?

Le chômage partiel étant une mesure provisoire, il n'y a pas de modification du contrat de travail. Le salarié est donc tenu d'accepter la mesure chômage partiel accordée par arrêté du gouvernement. S'il refuse, il peut être sanctionné.

5.4- Puis-je cumuler le chômage partiel et un emploi dans une autre entreprise ?

Oui.

Un salarié peut pour la période durant laquelle il est mis en position de chômage partiel par son employeur :

FOIRE AUX QUESTIONS

- soit occuper un autre emploi chez un autre employeur, en cas de suspension totale de son activité ;
- soit cumuler deux (ou plus) emplois en cas de réduction de son temps de travail ; dans ce cas, le cumul d'emplois ne peut excéder 169 heures mensuelles.

Le salarié devra cependant s'assurer de respecter les 3 conditions suivantes :

- Respect de l'obligation de loyauté (ne pas exercer d'activité concurrente à celle de son employeur)
- Absence de clause d'exclusivité dans le contrat de travail (clause lui interdisant le cumul d'emplois)
- Information auprès de l'employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.