

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES ENTREPRENEURS IMPACTES

2024



Ce livret, mis en place par la cellule d'urgence dédiée aux entreprises, vise à compiler les informations utiles pour accompagner les entreprises sinistrées dans leurs démarches et les soutenir dans le redémarrage de leurs activités.

Il est évolutif et sera régulièrement mis à jour.

Date de mise à jour : 01/07/24

TABLE DES MATIERES

1. CONTACTS UTILES	4
2. PREMIERES DEMARCHES A ENTREPRENDRE	6
2.1. Sécurisez votre établissement.....	6
2.2. Collectez les preuves attestant des dommages subis par votre établissement	7
2.3. Déposez votre plainte pour les dégâts et/ou vols subis	7
2.4. Contactez votre assureur.....	7
2.5. Recourez à la réduction ou suspension d'activité temporaire	12
2.5.1. Modalités de demande de chômage partiel	12
2.5.2. Démarches.....	13
2.5.3. FAQ Chômage partiel.....	13
3. AIDES DISPONIBLES POUR LES ENTREPRISES	17
3.1. Synthèse des aides par taille d'entreprise.....	17
3.2. Les aides de l'Etat	18
3.3. Les aides du gouvernement	22
3.4. Les aides de la province Sud	26
3.5. Les aides de la province Nord	28
3.6. Les entreprises privées	32
3.7. Les outils d'accompagnement.....	32
3.7. Vous rencontrez des difficultés dans vos démarches	38
4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	39
4.1. Gérer ses salariés	39
4.2. Le droit de retrait.....	40
4.3. Le droit du travail	42
4.4. Les congés payés.....	44
4.5. Les licenciements	45
4.6. Le télétravail.....	51
4.7. Etat d'urgence	52
4.8. La santé et sécurité au travail.....	55
5. GESTION DE L'ENTREPRISE	56

5.1. Les contrats & baux commerciaux.....	56
5.2. Les approvisionnements.....	59
5.3. La fiscalité.....	59
5.4. Gérer la trésorerie	62
5.5. Faire appel à un huissier de justice.....	62
6. CYBERATTAQUES : ENTREPRISES, SOYEZ VIGILANTES	63
7. RECENSEMENT DES DOCKS ET LOCAUX DISPONIBLES	64
8. RECENSEMENT SERVICES UTILES AUX ENTREPRISES IMPACTEES	64
Vous souhaitez proposer vos services aux entreprises impactées ?.....	64
9. SECURISATION DES MARCHES PUBLICS	65
9.1. Sécurisation des marchés publics en cours	65
9.2. Anticiper les prochaines étapes	66
10. ANNEXES – COURRIERS TYPES	68
10.1. Lettre type aux organismes	68
10.2. Lettre type report d'échéances bancaires.....	69
10.3. modèle de demande de délais pour les professions libérales.....	70

1. CONTACTS UTILES

- Pour tout ce qui relève de la **SECURITE** :
Police **17** ou **112**
Si difficulté à parler ou entendre, envoyer un Sms au **114**
- Commissariat police nationale
24 33 00 / dtpn988-em@interieur.gouv.fr
- Pompiers **18**
- Samu **15**

BRIGADES de GENDARMERIE	TEL
Brigade de gendarmerie - Boulouparis	448 835
Brigade de gendarmerie - Bourail	448 810
Brigade de gendarmerie - Canala	448 775
Brigade de gendarmerie - Chépénéhé	448 800
Brigade de gendarmerie - Dumbéa	448 700
Brigade de gendarmerie - Fayaoue	455 310
Brigade de gendarmerie - Hienghène	478 980
Brigade de gendarmerie - Houaïlou	448 790
Brigade de gendarmerie - Kaala-Gomen	478 950
Brigade de gendarmerie - Koné	478 915
Brigade de gendarmerie - Kouaoua	455 320
Brigade de gendarmerie - Koumac	478 950
Brigade de gendarmerie - l'Île-des-Pins	448 785
Brigade de gendarmerie - La-Foa	448 750
Brigade de gendarmerie - Ouégoa	478 960
Brigade de gendarmerie - Païta	448 736
Brigade de gendarmerie - Plum	448 770
Brigade de gendarmerie - Poindimié	478 900
Brigade de gendarmerie - Ponérihouen	478 935
Brigade de gendarmerie - Pouébo	478 965
Brigade de gendarmerie - Poum	478 930
Brigade de gendarmerie - Poya	455 305
Brigade de gendarmerie - Saint-Michel	448 726
Brigade de gendarmerie - Tadin	455 300
Brigade de gendarmerie - Thio	448 830
Brigade de gendarmerie - Touho	478 975
Brigade de gendarmerie - Voh	478 970
Brigade de gendarmerie - We	448 795
Brigade de gendarmerie - Yaté	448 780

- [Info Haussariat](#) **20 00 00**
- [N° vert accompagnement des entreprises](#) **05 03 03**

ORGANISME	CONTACTS
APESA : Aide Psychologique aux entrepreneurs en souffrances	Tél : 78 41 48 Mail : apesanc@gmail.com
SOS écoute : pour toute personne en détresse psychologique	N° vert 05 30 30 , 7/7j et 24/24h Anonyme et gratuit
Chambre de Commerce et d'Industrie	Tél : 05 03 03 Mail : caprelance@cci.nc Site : CCI_CAP_RELANCE
Chambre de Métiers et de l'Artisanat : Dispositif REBOND	Tél. 28 23 37 Mail : rebond@cma.nc Site : CMA_REBOND
Chambre d'Agriculture et de le Pêche : Dispositif REAGIR	Tél. : 24 31 66 Mail : reagir@cap-nc.nc Site : CAPNC_REAGIR
CAFAT , service aux entreprises	saed@cafat.nc
DSF	dsf.recette@gouv.nc
BNC : opposition moyens de paiement	Tél : 25 74 00 Mail : contact@bnc.nc Site : Faire_opposition_(carte_et_chéquier)(bnc.nc)
SGNC : opposition moyens de paiement	Mail : sgcallpro@sgcb.nc Site : Démarches à réaliser
BCI : opposition moyens de paiement	Tél centre relation client : 36 67 77 (ou contacter son conseiller) Site : Démarches à réaliser
BNPP : opposition moyens de paiement	Tél : 25 84 00 Site : Démarches à réaliser

2. PREMIERES DEMARCHES A ENTREPRENDRE

2.1. SECURISEZ VOTRE ETABLISSEMENT

Préalable : le retour sur site doit pouvoir se faire dans un environnement sécurisé et stabilisé.

Cas des établissements incendiés ou structurellement atteints

Consigne générale : si le bâtiment a été endommagé ou incendié, ne pénétrez pas à l'intérieur avant d'avoir reçu l'avis d'un spécialiste.

Cas 1 : vous souhaitez savoir, avant de retourner dans l'établissement, ou de re-accueillir des salariés/ clients à quel degré de gravité la structure a été endommagée.

1. Un diagnostic permettra d'identifier les zones ou parties de structures qui empêcheraient, sans traitement préalable, de réexploiter le bâtiment.
2. Dans ce même diagnostic, une évaluation du taux d'impact structurel de votre bâti pourra être communiqué à votre assureur.

Cas 2 : vous souhaitez réouvrir / réexploiter votre bâti au plus vite, et dans les meilleures conditions de sécurité :

- En plus du diagnostic de niveau 1, un complément de diagnostic plus fin, permettra de savoir quels éléments de structure peuvent être conservés dans le cadre d'une restauration importante, et quels éléments nécessiteront d'être remplacés. Pour cela, l'analyse complète des éléments porteurs sera nécessaire.

Cas 3 : pour une demande spécifique, votre spécialiste sera à votre écoute.

Éléments à fournir par email, pour prise en compte rapide de votre demande dans un 1^{er} temps :

- Raison sociale de l'entreprise,
- Adresse du bien,
- Nombre de bâtiments concernés par le diagnostic,
- Coordonnées du responsable de l'entreprise, pour cette prestation de diagnostic (mail et téléphone),
- Plans du bâtiment, si disponibles en version informatique,
- Quelques photos générales du ou des bâtiments (avant / après le sinistre).

Éléments à envoyer à l'**adresse email unique** suivante, votre spécialiste prendra ensuite contact téléphoniquement avec vous :

direction@fcbtp.nc

IMPORTANT : les diagnostics ne pourront se faire que dans les zones sécurisées par les forces de l'ordre. Si ce n'est pas encore le cas pour votre bâti, vous pouvez déjà vous faire recenser, fournir les informations, et le spécialiste se déplacera dès que la situation le permettra.

Cas des établissements pillés

Cas des établissements dégradés

Vos ouvrants sont peut-être endommagés ? Vos systèmes d'alarme sont-ils encore en service ?

2.2. COLLECTEZ LES PREUVES ATTESTANT DES DOMMAGES SUBIS PAR VOTRE ETABLISSEMENT

En premier lieu, une consigne importante : ne touchez à rien !

Prenez des photos d'ensemble et des photos détaillées, vidéos, témoignages... ces preuves permettront de faire valoir l'ampleur du sinistre auprès de votre assureur.

2.3. DEPOSEZ VOTRE PLAINTÉ POUR LES DEGATS ET/OU VOLS SUBIS

Sans tarder, les chefs d'entreprise doivent, pour être indemnisés, déposer plainte auprès de leur commissariat de police ou leur gendarmerie.

Vous pouvez gagner du temps en déposant une pré-plainte en ligne (préconisé) :

Explication du dispositif et dépôt de plainte : <https://service-public.nc/article/depot-de-plainte>

Veillez noter qu'il peut y avoir un bug en fin de formulaire de dépôt de plainte en ligne.

Si cela vous arrive, pas de panique : ce document n'est pas indispensable dans un 1er temps, tant que vous déclarez votre sinistre à votre assureur.

Il ne dispense pas de se déplacer, mais la mise en ligne de la pré-plainte **permet de réduire considérablement les temps d'attente dans les locaux** de la police ou de la gendarmerie.

Flyer du dispositif :

<https://www.nouvellealedonie.gouv.fr/contenu/telechargement/1461/12301/file/FICHE+Pr%C3%A9-plainte+en+ligne.pdf>

Déposer plainte auprès du Commissariat le plus proche

[Police nationale - Commissariat central de Nouméa \(+687\) 24.33.00](tel:+687243300)

2.4. CONTACTEZ VOTRE ASSUREUR

Il est important de déclarer aussi vite que possible le sinistre à votre assureur. Cette déclaration peut se faire par tout moyen : téléphone / mail / courrier / sms.

Initialement de 5 jours, le délai de déclaration de sinistre [est prolongé à 30 jours](#).

Votre assureur mandatera un expert au besoin pour évaluer l'ampleur des dommages subis.

Relisez attentivement votre contrat d'assurance pour savoir si vous bénéficiez de certaines garanties, notamment celles :

- Concernant les véhicules incendiés, la garantie facultative « **incendie** » du contrat d'assurance auto permet d'indemniser le propriétaire du véhicule. Pour les autres types de dégradation à des véhicules, la garantie facultative « garantie dommages tous accidents » permet d'indemniser le propriétaire du véhicule ;
- Concernant les immeubles et les commerces endommagés, pillés ou incendiés, les dommages matériels subis sont pris en charge par la garantie « **émeutes et mouvements populaires** » et indemnisés suivant les niveaux de couverture des garanties vol, incendie et bris de glace ;
- Concernant la fermeture totale ou partielle de commerces issue d'un dommage couvert par le contrat, la garantie facultative « **pertes d'exploitation** » permet d'indemniser la perte de leur marge brute.
- Votre assureur pourra vous confirmer les garanties incluses dans votre contrat par rapport aux dégâts subis.
- Adresser en respectant le dispositif et les délais prévus par votre assureur et par écrit les déclarations de sinistre avec une description précise des dégâts et si possible une estimation.

Conseils pratiques :

- Photographier tout ce qui a été endommagé (vues d'ensemble et vues détaillées) : dégâts sur les bâtiments, le matériel, les stocks, dommages corporels... et comptabiliser les journées de cessation d'activité
- Être le plus précis possible dans la description des dommages et l'évaluation
Dans la mesure du possible, conservez les objets détériorés pour leur expertise. En effet, si possible, ne jetez pas des éléments endommagés sur lesquels l'expertise pourrait prêter à contradiction (il sera plus facile d'expertiser sur pièce que sur photo). Cependant, vous pouvez jeter tout ce qui est périssable, par souci d'hygiène et de santé, et également tout ce qui peut être dangereux (verres cassés, etc.) ... après les avoir pris en photo pour en conserver des preuves.
- Emmener les véhicules endommagés **dans la mesure du possible** chez le garagiste (ou chez le garagiste agréé par votre société d'assurance) en indiquant à l'assureur le lieu où il peut être examiné par l'expert
- Si les pompiers sont intervenus, demandez un rapport d'intervention des pompiers pour votre assurance, indiquez l'adresse de votre entreprise, le jour et l'heure de l'intervention afin que les pompiers puissent confirmer l'intervention.

Ce qu'il faut indiquer sur la déclaration

- Le nom du déclarant
- L'adresse
- Le n° du contrat
- Déclare avoir subi des dommages (sur mon commerce, sur mon bâtiment, mon mobilier, mon véhicule immatriculé ...)
- Description des dommages la plus précise possible (avec photos)
- Suite aux dégradations du mai 2024
- Fait le
- Signature

Les documents à produire pour l'indemnisation

Veillez trouver ci-dessous la liste des documents essentiels à fournir par les entrepreneurs en fonction des dommages subis. Grâce à cette liste documentaire, les experts peuvent rapidement chiffrer les dommages et **donc accélérer le processus d'indemnisation auprès des compagnies d'assurance.**

Sans attendre la visite de l'expert, les entrepreneurs sinistrés peuvent déjà réunir les documents essentiels et les remettre à leur compagnie d'assurance pour que l'expert puisse travailler leur dossier en amont. Il est aussi possible de remettre l'ensemble des documents à l'expert, le jour de l'expertise.

Documents administratifs :

- Carte nationale d'identité du fondé de pouvoir en termes de gestion du sinistre et d'acceptation des indemnités ;
- Pouvoir(s) de(s) dirigeant(s) (nommés au K-Bis) donné(s) au fondé de pouvoir ;
- Pouvoir(s) de(s) associés(s) (nommés dans les statuts) donné(s) au fondé de pouvoir ou décision d'AG ad hoc ;
- K BIS de moins de 1 mois des sociétés concernées par le règlement du sinistre ;
- État des nantissements/inscriptions des privilèges des sociétés concernées par le règlement du sinistre ;
- Autorisation de paiement des organismes créanciers des sociétés concernées par le règlement du sinistre ;
- Statuts des sociétés concernées par le règlement du sinistre.

État de vos pertes :

- Devis/factures des mesures d'urgence et conservatoires ;
- État des pertes aux matériels et contenu professionnels ;
- État des pertes aux marchandises ;
- Devis de remise en état des agencements ;
- Devis de remise en état du bâtiment (si vous êtes propriétaire) ;
- État de perte de Chiffre d'Affaires.

Si vous êtes propriétaire des bâtiments :

- Attestation notariée de propriété de moins de 1 mois du propriétaire des biens sinistrés ;
- Relevé hypothécaires relatifs aux biens sinistrés ;
- Autorisation de paiement des organismes créanciers du propriétaire du bâtiment ;
- Attestation d'assujettissement à la TGC, ou non, du propriétaire du bâtiment.

Si vous êtes locataire :

- Copie du bail de location des locaux ;
- Copie des renouvellements de baux ;
- 3 dernières quittances de loyers.

En cas de crédit-bail :

- Contrat de crédit-bail ;
- Attestation de non-assurance du crédit-bailleur ;
- Contrat de maîtrise d'ouvrage déléguée.

Dépôt de plainte :

- Copie du dépôt de pré-plainte en ligne ;
- Copie du dépôt de plainte détaillé exhaustif (dans un second temps).

Documents réglementaires et de sécurité des installations :

- Arrêtés d'exploitation si l'activité est ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) ;
- Dossier Technique Amiante ;
- Notification de type et de catégorie d'ERP (Etablissement Recevant du Public) ;
- Dernier rapport de visite de commission de sécurité si ERP ;
- Certificats Q4, Q18 et Q19 ;
- Et/ou rapports de visite correspondant (Extincteurs, électriques et thermographique).

En cas de dommages aux agencements et matériels :

- Tableau détaillé des immobilisations ;
- Factures d'agencement d'origine du local ;
- Factures d'achat d'origine des matériels sinistrés ;
- Contrats de maintenance des matériels sinistrés.

En cas de dommages aux marchandises :

- Inventaire du dernier bilan détaillé du stock des marchandises valorisé en prix d'achat HT ;

- Dernier inventaire détaillé avant sinistre du stock des marchandises valorisé en prix d'achat HT ;
- Inventaire détaillé du stock non sinistré au lendemain du sinistre valorisé en prix d'achat HT ;
- Compte de ventes et d'achats depuis le jour du dernier inventaire bilanciel jusqu'au jour du sinistre attesté par l'expert-comptable ;
- Justificatifs de propriété et de valeur des biens et marchandises (facture d'achat...etc.) ;
- Levée des clauses de réserves de propriété sur les marchandises.

En cas de préjudice d'exploitation :

- Plan de continuité d'activité (sous-traitance, heures supplémentaires...Etc.) ;
- 3 dernières liasses fiscales des sociétés concernées par le règlement du sinistre ;
- Comptes annuels (bilans détaillés, comptes de résultat détaillés, annexes...etc.) des trois derniers exercices comptables des sociétés concernées par le règlement du sinistre ;
- Chiffres d'affaires mensuels des 36 mois avant sinistre des sociétés et établissements concernées par le règlement du sinistre attestés par l'expert-comptable ;
- Déclarations de TGC des 36 mois précédant le sinistre, certifiées par l'Expert-comptable ;
- Déclarations annuelles des données sociales ;
- Fiches de paie avant et après sinistre ;
- Dossier de déclaration d'activité partielle effectuée auprès de la CAFAT ;
- Bordereaux détaillés d'indemnisation de la CAFAT.

En cas de défaut d'assurance, quelle aide financière est envisageable ?

Dans la mesure où l'entreprise n'était plus assurée, elle ne peut pas prétendre à indemnités des Assureurs. Elle devra donc monter un dossier pour obtenir d'éventuelles aides de la province ou de l'Etat mais sans certitudes à ce stade.

Faire constater par un huissier de justice

L'huissier de justice pourra constater les désordres et compléter votre dossier d'assurance. Vous pouvez contacter (liste non exhaustive) :

- Etude Burignat – Lesson – Tarratre - 28 57 28 à Nouméa
- Chloé Berge - 47 39 00 à Koné
- Xavier Lombardo - 27 82 53 à Nouméa
- Estelle Sitrita - 43 33 39 à Dumbéa

Vous pourrez également faire constater l'impossibilité de réaliser les prestations si besoin de rompre un marché public ou un contrat.

Quelle est la base d'indemnisation prévue pour une entreprise qui ne souhaite pas reconstruire ?

Au cas par cas. Si prévu au contrat, on applique le contrat, néanmoins, le contrat étant une relation commerciale privée, si les parties se mettent d'accord pour une indemnisation différente, c'est possible (accord de ne pas reconstruire et demande x% du coup de reconstruction initialement prévu, l'assureur peut dire oui.

2.5. RECOUREZ A LA REDUCTION OU SUSPENSION D'ACTIVITE TEMPORAIRE

2.5.1. Modalités de demande de chômage partiel

Source : MEDEF

Vous êtes employeur, et à la suite des dégradations de ces derniers jours, vous vous voyez contraint de réduire la durée de travail de vos salariés, voire de fermer temporairement tout ou en partie votre établissement. L'activité partielle (articles Lp.442-1 et R.442-1 à R.442-6 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie) est un dispositif qui vous aide à faire face :

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

Une allocation spécifique est 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).

1. 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

2. 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

1.

3. Le chômage « total » (chômage classique) pour une période exceptionnelle de 2 mois, lorsque 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. 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.

4. Le chômage « total classique » 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

2.5.2. Démarches

Démarches	<p>Pour le détail du chômage partiel à février 2024 : Dossier du MEDEF-NC Le chômage partiel MEDEF NC</p> <p>Pour télécharger les formulaires de demande de chômage partiel, deux documents : Le chômage partiel classique (droit commun) Direction du Travail et de l'Emploi - Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie</p> <p>Actuellement, l'exécutif a fixé un quota d'heure unique de 1 800 heures bénéficiant à tous les secteurs d'activité jusqu'au 31 décembre 2024 (Arrêté n°2023-3875/GNC du 27 décembre 2023)</p> <p>Les demandes seront étudiées au cas par cas par cas.</p>
Contacts utiles	<p>DTEFP : dtefp.chomagepartiel@gouv.nc</p> <p>N° vert CCI-NC : 05 03 03</p>

LIENS UTILES :

- DOSSIER DU MEDEF NC : CHOMAGE PARTIEL FEVRIER 2024
<https://www.medef.nc/outils/dossier-du-medef-nc-le-chomage-partiel>
- Pour télécharger les formulaires de demande de chômage partiel : deux documents : [Le chômage partiel classique \(droit commun\) | Direction du Travail et de l'Emploi - Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie](#)

2.5.3. FAQ Chômage partiel

Quel délai de prise en charge du chômage partiel ?

A réception du dossier complet, le traitement est de 15 jours maximum, sous réserve de l'accès à leurs locaux des agents en charge de ces demandes.

Quelle durée et quel montant prévus dans le cadre de l'adaptation du chômage partiel à la situation actuelle ?

La proposition actuelle est de mettre en œuvre une allocation spécifique de chômage partiel selon les mêmes modalités que l'allocation spécifique crise Nickel au bénéfice de l'ensemble des entreprises impactées par la crise actuelle pour une période 3 mois renouvelable.

Plus d'infos sur le 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. Etre 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. Etre 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. Etre 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.

Quel traitement réservé aux alternants : sont-ils éligibles au chômage partiel ?

Les alternants des entreprises relevant du chômage partiel nickel peuvent bénéficier de cette allocation dont le montant est équivalent à leur salaire. Cette même disposition est intégrée dans la délibération du 14 juin visant à créer un chômage spécifique "exactions mai 2024.

Ainsi, les personnes en contrat unique d'alternance en application des articles Lp. 522-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie, sont éligibles au chômage partiel.

Les entreprises en procédure collective sont-elles éligibles au chômage partiel ?

L'article 4 de la délibération instituant des mesures sociales exceptionnelles liées aux exactions débutées en mai 2022, prévoit la possibilité pour les entreprises contraintes du fait des exactions de cesser totalement et définitivement leur activité, de bénéficier de l'allocation de chômage partiel spécifique pour les salariés dont le contrat de travail est maintenu jusqu'au 31 décembre 2024.

Sont éligibles, les entreprises mises en sommeil, ou qui font l'objet d'une cession, ou d'une liquidation de l'entreprise, ou qui font l'objet d'une procédure collective en cours.

L'entreprise n'a pas réalisé les élections des DP en interne ; or leur avis est demandé dans le cadre des demandes de chômage partiel. Comment faire ?

Lorsque le renouvellement des institutions représentatives a subi ou risque de subir un retard indépendant de la volonté de l'employeur ou des organisations syndicales, il est admis que le mandat des représentants peut être prorogé pour assurer la continuité de l'institution.

Cette prorogation ne peut cependant pas être décidée dans n'importe quelle condition. Elle doit, d'après la jurisprudence, résulter d'un accord ou d'une disposition expresse de la convention collective (Cass. soc., 13 juin 1990, no 89-60.974, Veysseyre c/ Chevalier et a).

L'accord prorogeant les mandats en cours doit en effet être unanime (employeur et toutes les organisations syndicales représentatives) + expresse (disposition claire et non équivoque stipulant la prolongation)

Il est impossible de proroger les mandats en l'absence d'accord unanime et exprès entre l'employeur et les organisations syndicales. Ainsi, est prohibée notamment la prorogation par tacite reconduction : le mandat d'un représentant du personnel prend fin automatiquement à l'issue de la durée pour laquelle il a été élu, et ne saurait se prolonger par tacite reconduction en l'absence de réélection.

Quelle démarche un salarié licencié doit-il entreprendre pour bénéficier du chômage ?

Cela dépendra du régime du chômage :

- Chômage total classique : à l'initiative du salarié <https://www.cafat.nc/formalites/>
- Chômage total spécifique exactions : système automatisé par la CAFAT selon une liste d'entreprises établies par arrêté du GNC

Est-il envisagé de modifier le fonctionnement pour faire la déclaration d'heures en fin de mois plutôt que du prévisionnel ?

Le calendrier prévisionnel indique les heures travaillées et les heures chômées de chaque salarié concerné pour la période de mise au chômage partiel.

L'allocation de chômage partiel est calculée sur la base des heures prévisionnelles que le salarié aurait dû réaliser durant la période accordée par arrêté.

En pratique, en cas de modification des heures déclarées ou du nombre de salariés concernés, l'employeur informe l'administration et adresse son calendrier prévisionnel à l'adresse dtefp.chomagepartiel@gouv.nc en indiquant le nom de l'entreprise et le numéro de sa demande (CP-xxx) dans l'objet du mail.

Si les dispositifs ne sont pas cumulables, une entreprise peut-elle solliciter l'aide de la PS pour une partie de son personnel et le chômage partiel bonifié pour une autre partie de son personnel ?

Aucune objection quant à la mixité des dispositifs, la seule interdiction porte sur le cumul. Des contrôles seront opérés a posteriori et toutes sommes indûment perçues sera récupérée.

3. AIDES DISPONIBLES POUR LES ENTREPRISES

3.1. SYNTHÈSE DES AIDES PAR TAILLE D'ENTREPRISE

	Sans salarié	1 à 10 salariés	11 à 49 salariés	50 à 250 salariés	251 et + salariés	D'autres critères d'éligibilité s'appliquent
AIDES FINANCIÈRES						
Etat Fonds de solidarité (FSE)	✓	✓	✓	✓	✗	!
Province Sud Maintien de l'activité et de l'emploi (MAE)	Fermé aux nouvelles soumissions depuis le 19/06/2024					!
Province Nord Dispositif d'Aide d'Urgence "Entreprises" (DAU)	✓	✓	✓	✗	✗	!
AIDES MAINTIEN À L'EMPLOI						
Gouvernement NC Chômage partiel	✗	✓	✓	✓	✓	
Province Sud Plan d'urgence (VERSA)	Fermé aux nouvelles soumissions depuis le 24/06/2024					!
Province Nord Dispositif d'Aide d'Urgence "Emplois" (DAU)	✗	✓	✓	✓	✓	!
FACILITÉS DE PAIEMENT						
Direction des Finances Publiques (Etat) Report échéances PGE	✓	✓	✓	✓	✓	
Direction des services fiscaux Report échéances fiscales	✓	✓	✓	✓	✓	
CAFAT Echelonnement de paiement échéances sociales	✓	✓	✓	✓	✓	
Banques Report échéances bancaires	✓	✓	✓	✓	✓	
IEOM Médiation de crédit	✓	✓	✓	✓	✓	

3.2. LES AIDES DE L'ÉTAT

L'État a confirmé le mercredi 5 juin 2024 les dispositifs de soutien d'urgence mis en place et financés par l'État pour les entreprises et les salariés affectés par les récents évènements.

Fonds de solidarité aux entreprises

Conditions	<p>Les TPE et PME * exerçant une activité économique en Nouvelle-Calédonie, pour les mois de mai et juin 2024.</p> <p>Pour être éligible :</p> <ul style="list-style-type: none">• Avoir subi une perte d'au moins 25 % entre le chiffre d'affaires réalisé en mai 2024 et la moyenne mensuelle de leur chiffre d'affaires 2022. Ce seuil sera porté à 50 % pour les mois de juin.• Être à jour de ses obligations fiscales et sociales (déclaration et paiement) et ne pas être en redressement ou liquidation judiciaires. <p><i>* Entreprises réalisant au maximum 6 milliards de F CFP de CA / an et ayant au plus 250 salariés</i></p>
Description	<p>Cette aide sera égale à 7,5 % du chiffre d'affaires mensuel 2022 de l'entreprise, plafonné à 3 000 Euros pour le mois de mai (environ 360 000 francs CFP).</p> <p>Elle passera pour le mois de juin à 15 % et sera plafonnée à 6 000 Euros (soit 720 000 francs CFP environ).</p> <p>Le plafond total de l'aide sur 1 mois et demi (de mi-mai à juin), sera donc de 9 000 Euros (soit environ 1 080 000 francs CFP).</p> <p>Le FSE peut se combiner à d'autres dispositifs de soutien : report d'échéances bancaires, report des dettes fiscales et sociales, chômage partiel...</p>
Démarche	<p>La demande d'aide est réalisée par voie dématérialisée. Le formulaire pour le mois de mai sera accessible ici : https://ow.ly/n9pv50Sf0RL ou depuis le site www.impôts.gouv.fr.</p> <p>La demande devra être déposée au plus tard le 31 juillet.</p> <p>Aucun document justificatif n'est nécessaire.</p> <p>L'entreprise devra simplement indiquer dans le formulaire :</p> <ul style="list-style-type: none">• Son numéro RID• Son numéro fiscal• Son chiffre d'affaires de l'année 2022• Le montant du chiffre d'affaires du mois concerné (mai 2024, puis juin 2024)• Le nombre de salariés en CDD ou CDI• Le RIB/IBAN sur lequel les sommes doivent être versées. <p>Sous réserve qu'elle soit complète et correcte, la demande sera traitée en une dizaine de jours. Les entreprises les plus affectées feront quant à elles l'objet d'une évaluation personnalisée et d'un accompagnement au cas par cas.</p>

Les entreprises les plus impactées ** qui, ayant mobilisé les aides disponibles, rencontrent encore des difficultés de trésorerie pour faire face à leurs charges fixes, sont invitées à [remplir ce formulaire](#), après avoir effectué leur demande d'aide initiale sur le site impots.gouv.fr.

*** Entreprises qui, ayant mobilisé les aides disponibles, rencontrent encore des difficultés de trésorerie pour faire face à leurs charges fixes.*

**Contacts
utiles**

Mail : caprelance@cci.nc
N° vert CCI-NC : **05 03 03**

Engagements avec les banques et les assurances

L'État a pris un certain nombre d'engagements concrets avec les banques et les assurances :

En matière bancaire :

- Moratoire de 3 mois accordé de manière amiable par les banques sur les prêts des PME et TPE en tension de trésorerie en faisant la demande.
- Prêt de trésorerie à taux zéro versé par les banques, notamment le temps que les assureurs versent la totalité de leurs indemnités.
- Lancement de prêts garantis pour la reconstruction. Ces prêts seront garantis par l'État. Le calibrage de ces prêts à l'investissement est en cours sur la base des concertations des acteurs locaux menées par la Task force économique.

En matière assurantielle :

- Report du délai réglementaire de déclaration de sinistre de 5 jours à un mois.
- Accélération des expertises :
 1. Expertises par visio ou photo pour les sinistres simples.
 2. Premier envoi d'un contingent de 25 experts le 3 juin, en plus des experts locaux.
 3. Versement d'acomptes dans la semaine suivant l'expertise.
 4. Application des contrats avec la plus grande bienveillance pour les PME et TPE, notamment s'agissant de la non-exclusion du risque émeute.

Mesures en faveur des investissements financés par l'aide fiscale outre-mer

Les émeutes survenues à partir du 14 mai 2024 ont occasionné des dégâts majeurs en Nouvelle-Calédonie et contraint de nombreuses entreprises à interrompre leur activité.

Le 05 juin 2024, la direction générale des finances publiques a confirmé un certain nombre de mesures exceptionnelles pour les investissements productifs qui étaient toujours sous engagement d'exploitation lorsqu'ils ont été endommagés ou détruits.

Ces mesures sont :

- La **non-remise en cause de l'avantage fiscal** en cas de dommages causés aux investissements qui rendent impossible la poursuite de l'exploitation ;
- Un **traitement adapté des indemnités d'assurance** reçues par les exploitants pour le calcul de l'aide fiscale appliquée au titre des investissements de remplacement ;
- Un **traitement accéléré des dossiers** en cours ou à venir afin d'accompagner au mieux la remise en état du tissu économique.

Vous trouverez ci- dessous le détail de ces mesures.

Pour plus de renseignements, les entreprises concernées sont invitées à prendre contact avec le cabinet de défiscalisation en charge de leur dossier.

1. Non-remise en cause de l'avantage fiscal :

En contrepartie de l'aide fiscale dont peuvent bénéficier certains investissements en Nouvelle-Calédonie, la loi exige des contribuables, associés des sociétés de portage, qu'ils conservent leurs parts sociales et la propriété de l'investissement pendant une durée minimale de 5 ans.

L'entreprise exploitante doit quant à elle affecter l'investissement à son activité pendant une durée minimale (cinq ans dans les cas les plus fréquents) sous peine d'une reprise de l'avantage fiscal. Pour les investissements dont la durée normale d'utilisation est supérieure à sept ans, seule une amende s'applique à l'exploitant si l'investissement cesse d'être exploité entre la cinquième et septième année (quinzième pour les établissements hôteliers) suivant sa mise en service ; cette amende n'est pas exigible en cas de force majeure.

Compte tenu des dégâts et/ou des destructions causées à l'appareil productif de certaines entreprises par les troubles exceptionnels intervenus en mai 2024, les obligations légales précitées seront dans beaucoup de situations impossibles à respecter.

Au regard de cette situation de force majeure, les aides fiscales octroyées ne feront pas l'objet d'une reprise du fait du non-respect de la durée légale de détention et d'exploitation dès lors que

celui-ci sera une conséquence des émeutes et des blocages survenus en mai 2024. Les sociétés de portage concernées et leurs associés seront ainsi déliés de leurs engagements de conservation.

Cette solution couvre le cas des destructions de biens ou des dommages les rendant inexploitable.

Dans la mesure du possible sur les plans financiers et contractuels, il est en outre souhaitable que les modalités de dénouement des contrats en cours afférents à des biens détruits ou rendus inexploitable de manière définitive, assurent une rétrocession de l'aide fiscale acquise aux investisseurs fiscaux au profit des exploitants locaux affectés par les destructions.

De même, dans le cas où des sinistres auront entraîné une cessation temporaire d'exploitation des investissements aidés, l'aide fiscale ne sera pas remise en cause de ce fait. En revanche, dès la remise en état et pourvu que la reprise de l'exploitation soit possible au regard de la situation locale, en matière de sécurité notamment, les engagements de détention et d'exploitation devront être respectés pour la durée restant à courir prévue par la loi.

2. Traitement adapté des indemnités d'assurance.

S'agissant des indemnités d'assurance, elles seront déduites de la base éligible à l'aide fiscale accordée pour un nouvel investissement remplaçant un investissement aidé lorsque la destruction de ce bien est intervenue avant l'expiration de la période de conservation et d'affectation à l'exploitation requise par la loi.

A l'inverse, les indemnités d'assurance seront considérées comme un apport en fonds propres non-déductible de la base de l'aide fiscale si l'investissement fait l'objet d'une première demande d'aide fiscale ou s'il remplace un investissement aidé dont la destruction est intervenue après l'expiration du délai minimum de conservation et d'affectation à l'exploitation.

3. Traitement des dossiers

Il est confirmé que les meilleurs efforts seront déployés pour assurer un traitement diligent des demandes d'agrément en cours ainsi que celles qui seront déposées pour les nouveaux investissements.

3.3. LES AIDES DU GOUVERNEMENT

➤ CESAM.NC

Vous pouvez retrouver toutes les aides détaillées ci-après sur www.cesam.nc, un site proposé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. CESAM (Centre pour les Entreprises : Simplifier, Accompagner, Moderniser) est une plateforme collaborative au service de l'écosystème entrepreneurial calédonien. Elle vise à recenser et faciliter **l'accès aux aides, accompagnements et aux démarches pour les entreprises calédoniennes**.

➤ FAQ de l'emploi sur www.gouv.nc

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie met à disposition des entreprises sur son site internet, une **FAQ sur les questions relatives à l'emploi** : <https://gouv.nc/faq-emploi>.

➤ Mesures exceptionnelles pour faire face à la crise

Consultez le communiqué de presse du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie **du 29 mai 2024** [en cliquant ici](#).

➤ Dispositifs dédiés à la crise

Délai de paiement échéances fiscales

Les entreprises victimes d'incendies bénéficieront de mesures fiscales spéciales pour les aider à se remettre de cette crise.

Pour les entreprises, actuellement la date limite de télédéclaration et de télépaiement de la CSA (clôture de l'exercice social au 31/12/2023) ainsi que de la TGC (mars 2024 au régime mensuel et 1er trimestre 2024 au régime trimestriel) est exceptionnellement fixée au [15 juin 2024 inclus](#) au lieu du 14 mai 2024. La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue (FPC) est reportée au 15 juin 2024.

Pour les particuliers, actuellement la date limite de télédéclaration est exceptionnellement fixée au [30 juin 2024 inclus](#) au lieu du 21 et 28 mai 2024. La date limite de paiement du solde de l'impôt sur le revenu 2023 sera par ailleurs repoussée au 15 décembre 2024 au lieu du 31 octobre 2024. Pour les contribuables soumis au paiement des acomptes, le second avis d'acompte sera à régler au plus tard le 30 septembre 2024 au lieu du 15 juillet 2024.

Report des dettes fiscales

Les entreprises victimes de destructions de nature à empêcher la poursuite de leur activité économique à la suite des événements de mai 2024 et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de faire face aux paiements des impôts et contributions de toutes natures dues entre le 14 mai et le 31 décembre 2024, pourront bénéficier d'un report de leurs dettes fiscales.

Conditions	Entreprise/société/particulier qui se retrouve confrontée à des difficultés pour le paiement de ses impôts à la suite de la crise liée aux émeutes.
Description	<p>Possibilité de mettre en place un plan de règlement, sans pénalité, du paiement des différents impôts dus. Possibilité de soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporter le règlement des prochaines échéances ; • Mettre en place des échéanciers de paiement. <p>Le bénéfice de ces mesures est soumis à un examen individualisé des demandes en tenant compte notamment de la situation de l'entreprise au regard de ses obligations fiscales et de sa situation financière.</p>
Démarche	<p>Pour effectuer votre demande, veuillez en informer la DSF à l'adresse suivante : recette.dsf@gouv.nc</p> <p>Dans votre mail, indiquer les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Votre nom et prénom/raison sociale ; • N'identifiant fiscal (7 chiffres) ; • Télécharger, remplir et joindre ce formulaire • Personnaliser le courrier type présentant la situation de l'entreprise et précisant l'étalement ou le report des échéances souhaitées (Cf. Annexe 1 : Courrier type (page 11)).
Contacts utiles	<p>Mail : recette.dsf@gouv.nc</p> <p>N° vert CCI-NC : 05 03 03</p>

Autres dispositions fiscales

Service chargé de la publicité foncière

Il est proposé que les états hypothécaires et les copies de titres de propriété nécessaires à la constitution d'un dossier d'indemnisation à la suite d'un sinistre causé par les événements de mai 2024 soient délivrés gratuitement par le service chargé de la publicité foncière de la direction des Services fiscaux (DSF).

Taxe sur le sucre

Il est également à noter, le report au 1er août 2024 de l'entrée en vigueur de la taxe sur certains produits alimentaires contenant du sucre.

Adaptation des contrats et marchés publics

Afin de faciliter la passation de certains contrats et d'aménager leurs conditions d'exécution, le gouvernement propose la mise en place de plusieurs dispositifs et accorde une souplesse dans l'exécution des contrats :

- Prolongation des délais de réception des offres pour les acheteurs publics et aménagement des modalités de communication ;
- Possibilité de prolonger par avenant, pour une durée maximale de six mois, à compter de la fin de la crise, les contrats en cours ;
- Possibilité de verser des avances non prévues par le contrat ;
- Possibilité de prolonger les délais d'exécution des obligations prévues par le contrat ;
- Garantie pour le cocontractant de l'acheteur public de ne pas être pénalisé s'il se trouve dans l'impossibilité d'exécuter le contrat, en contrepartie d'une option ouverte pour l'administration de conclure un contrat de substitution avec un autre opérateur ;
- Indemnisation du cocontractant en cas de résiliation du contrat de manière anticipée ;
- Possibilité de régler immédiatement un marché forfaitaire en cas de suspension de celui-ci ;
- Possibilité de suspendre l'exécution d'une délégation de service public.

Aménagement des règles de procédure civile

La prise d'effet des clauses pénales et résolutoires dans les contrats en cas d'inexécution de ses obligations par l'une des parties est repoussée à une date fixée à un mois après la fin de la crise, tout comme l'échéance à laquelle un contrat peut être résilié lorsque cette résiliation est enfermée dans un certain délai ou doit intervenir à une certaine date.

D'autres délais relatifs aux contrats de syndicats de copropriété, ou dans lesquels certaines formalités doivent intervenir devant les juridictions non pénales, notamment pour tenir compte de la fermeture, pendant la période de crise, des études d'huissiers de justice, sont prorogées.

Echelonnement des cotisations sociales

Bénéficiaires	Les entreprises ou les travailleurs indépendants impactés à la suite de la crise liée aux émeutes.
Description	Ces entreprises pourront se rapprocher de la CAFAT pour demander un étalement de leurs charges.
Démarche	Les demandes sont à faire par mail à l'adresse : saed@cafat.nc Joindre à la demande : <ul style="list-style-type: none">• Un courrier présentant la situation de l'entreprise et précisant l'étalement ou le report des échéances souhaitées (Cf. Annexe 1 : Courrier type) ;• Un calendrier prévisionnel de remboursement.

	Les demandes sont étudiées au cas par cas.
Contacts utiles	<p>Si vous rencontrez des difficultés ou que vous n'avez pas d'espace Professionnels, n'hésitez pas à contacter le Service d'appui aux entreprises.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tél. : 25 58 20 ou 25 71 10 - Email : espace.pro@cafat.nc ou saed@cafat.nc <p>→ Joignable par téléphone de 07h30 à 16h, du lundi au jeudi, 15h30 le vendredi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAFAT (employeurs et indépendants) : 25 58 20 - CAFAT (espace assurés et professionnels) : 25 71 10 - CAFAT (assurés) : 25 58 10 <p>→ Joignable par mail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAFAT (service aux entreprises) : saed@cafat.nc - CAFAT (espace assurés) : espace.assures@cafat.nc - CAFAT (dédié au secteur du BTP) : btp-cotisation@cafat.nc <p>N° vert CCI-NC : 05 03 03</p>

Acheminement de marchandises

Bénéficiaires	Les enseignes et des commerces de proximité opérationnels.
Description	<p>La libre circulation par voie terrestre n'étant pas rétablie, notamment hors de l'agglomération du Grand Nouméa, le gouvernement de la N-C et ses établissements publics, comme le Port Autonome de la N-C, se sont organisés pour offrir des alternatives pour faciliter les circuits d'approvisionnement entre les fournisseurs et leurs clients, notamment par voie maritime, sans pour autant suppléer à leur relation commerciale.</p> <p>Ce dispositif vise d'une part, à centraliser les demandes, et d'autre part, à s'assurer que le binôme fournisseur / provendeur-enseigne / éleveur / aquaculteur soit coordonné, chacun avec ses moyens, pour optimiser chaque vecteur de transport qui sera mobilisé pour acheminer les marchandises commandées, à l'embarquement, puis au débarquement.</p>
Démarche	<p>Pour les demandes et les renseignements se font auprès :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du n° vert : 53 55 78 • contact@ams.nc
Contacts utiles	<ul style="list-style-type: none"> • Du n° vert : 53 55 78 • contact@ams.nc

3.4. LES AIDES DE LA PROVINCE SUD

Information importante : les dispositifs MAE et VERSA sont clôturés.

- MAE : fermé aux nouvelles soumissions depuis le 19/06/2024
- VERSA : fermé aux nouvelles soumissions depuis le 24/06/2024

Aide à la sécurisation des entreprises

Bénéficiaires	<p>Les entreprises personnes physiques ou morales qui exercent à titre principal en province Sud une activité commerciale listée à l'annexe n° 1 de la délibération ou disposent d'une autorisation accordée au titre du code des débits de boissons (classe 1,2,3,4 et 5) de la province Sud, dans une surface de vente qui n'excède pas 350 m².</p> <p>Les professionnels qui exercent à titre principal en province Sud une activité médicale, paramédicale ou sociale listée à l'annexe n° 1 de la présente délibération.</p> <p>Les associations soumises à l'impôt sur les sociétés qui exercent en province Sud de manière habituelle une activité commerciale énumérée à l'annexe n° 1 de la délibération.</p> <p>Les entreprises industrielles qui relèvent de la section « industrie manufacturière » dans la nomenclature d'activités française et dont la surface totale des locaux est inférieure à 350 m².</p> <p>Les professionnels qui exercent à titre principal en province Sud une activité relevant de la restauration rapide, des soins de beauté et de la coiffure.</p> <p>Aucune aide ne peut être attribuée si les investissements envisagés ont été effectués avant la date du dépôt de la demande d'aide.</p>
Description	<p>L'aide à la sécurisation est une démarche simplifiée et rapide pour accompagner les entreprises dans la sécurisation de leurs locaux.</p> <p>Elle consiste en la prise en charge, par la province Sud, de 50% du coût total des dépenses de sécurisation éligibles dans la limite d'un million de francs.</p> <p>Le bénéficiaire est tenu dans un délai d'un an à compter du rendu exécutoire de l'arrêté d'attribution de l'aide à la sécurisation, de fournir à la direction du Développement Économique et du Tourisme (DDET) les factures acquittées justifiant l'utilisation de cette aide.</p>
Démarche	<ul style="list-style-type: none">• Formulaire complété et déposé en ligne par le chef d'entreprise, accompagné des pièces justificatives ;• Constitution du dossier et contrôle par la DDET de la complétude du dossier avec le cas échéant demande de pièces justificatives complémentaires ;• Tout dossier non complété dans un délai de deux mois est déclaré irrecevable ;• Une fois le dossier complet, établissement par le service instructeur d'un accusé de réception dans un délai de 1 semaine ;• Instruction et présentation des dossiers des entreprises en commission consultative d'aide à la sécurisation dans un délai de 15 jours à compter de la délivrance de l'accusé de réception ;• Établissement de l'arrêté d'agrément.
Contacts utiles	DDET : 20 36 70

FAQ pour répondre aux entreprises

La province Sud a inséré sur sa page d'information [une FAQ](#) pour répondre à vos questions, classée en 4 grandes thématiques :

- Traitement de votre demande
- Questions sur les aides
- Critères d'éligibilité
- Difficultés pour compléter le formulaire

3.5. LES AIDES DE LA PROVINCE NORD

Pour faire face à la crise, la province Nord a mis en place, depuis le 2 avril 2024, pour une durée de six mois, un guichet de dispositifs d'aides d'urgence :

- Lien d'accès au guichet numérique [👉 ICI](#)
- Numéro vert : **05 00 12**

Le dispositif d'aide a été voté en assemblée de Province le 21 juin afin d'y intégrer les exactions 2024.

Dispositif d'Aide d'Urgence « Entreprises »

Bénéficiaires	<p>Les entreprises respectant les critères d'éligibilités :</p> <ul style="list-style-type: none">• Avoir son siège social et son activité principale situés en province Nord ;• Être toujours active et avoir débuté son activité au plus tard le 1^{er} mars 2023 ;• Avec un effectif total de l'entreprise inférieur à 50 salariés ;• Justifier d'une perte de CA constatée d'au moins 40% en comparant le CA mensuel moyen réalisé entre le 1^{er} mars 2024 et la date de réception de la demande, à celui réalisé entre le 1^{er} mars 2023 et le 29 février 2024 ;• Ne pas être en situation contentieuse au regard des obligations fiscales et sociales ;• Être à jour des cotisations sociales et/ou patronales du 1^{er} trimestre 2024 ou du 2^{ème} trimestre 2024, pour toutes demandes déposées à compter du 1^{er} juillet 2024, ou avoir un plan d'échelonnement validé par la CAFAT ;• Avoir été impactée soit par la crise Nickel soit par la crise de mai 2024.
Description	<p>Le plafond du D.A.U. « entreprises » est de 2 000 000 FCFP par entreprise. Le dispositif a pour objectif de permettre aux entreprises impactées de disposer, durant 8 mois à partir du 2 avril 2024, d'un accompagnement personnalisé, d'un soutien financier et d'une aide à la formation avec :</p> <p>1. La prise en charge des cotisations patronales des salariés :</p> <ul style="list-style-type: none">→ Sur 3 mois, renouvelable une fois ;→ Maximum 7 salariés pris en charge ;→ Forfait : 75 000 FCFP/mois/salarié ;→ Justificatif : Attestation de régularité sociale ou plan d'échelonnement validé par la CAFAT (Du 1T2024 ou du 2T2024 pour les demandes déposées à compter du 01/07/2023).

	<p>2. Pour les travailleurs indépendants, la prise en charge des cotisations sociales de l'entrepreneur (RUAMM) :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Sur 3 mois, renouvelable une fois ; → Forfait de 150 000 FCFP/trimestre ; → Justificatifs : <ul style="list-style-type: none"> - Attestation de régularité sociale ou plan d'échelonnement validé par la CAFAT (Du 1T2024 ou du 2T2024 pour les demandes déposées à compter du 01/07/2023) ; - Pièce d'identité ; - RIB personnel. <p>3. Une aide à la recherche de nouveaux contrats, via un appui au développement d'une stratégie commerciale et sa mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Prise en charge forfaitaire de 300 000 FCFP ; → Justificatif : Un/Les devis. <p>4. Une aide aux prestations de conseil dans les domaines de gestion comptable et financière, de la stratégie d'entreprise, de l'assistance technique et juridique :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Prise en charge de 100% des dépenses avec un plafond de 500 000 FCFP ; → Justificatifs : <ul style="list-style-type: none"> - Un/Les devis (ex. : cabinets comptables, juridique...) ; - RIB prestataire ; - RIDET prestataire. <p>5. Un accompagnement gratuit et personnalisé par la DDEE, la CCI et la CMA :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Prise en charge à 100% des frais d'accompagnement ; → 20 heures maximum/trimestre.
<p>Démarche</p>	<p>Les demandes doivent être déposées un mois avant la clôture du dispositif (02/11/2024) par le guichet numérique : Connexion (province-nord.nc)</p> <p>Les bénéficiaires s'engagent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintenir son activité sur une durée de 3 mois à compter de la date d'agrément de l'aide ; - Transmettre à la province Nord, sur une base mensuelle et pour une durée de 3 mois à compter de la date d'agrément de l'aide : <ul style="list-style-type: none"> → CA réalisé sur le mois écoulé ; → Nombre de salariés en activités ; → Nombre de salariés en situation de chômage partiel. - Adresser à la province Nord les documents comptables relatifs à l'année 2024, permettant d'apprécier la situation de l'entreprise ; - Fournir à la province Nord tout document attestant de la conformité des dépenses relatives à l'objet de l'aide octroyée.

	<p>Aide à la saisie du D.A.U. « entreprises » : Aide à la saisie DAU PN.docx Le tableau justificatif de perte de CA : Tableau suivi CA aide PN.xlsx</p> <p>Les personnes n'ayant pas accès à internet pourront remplir des dossiers au guichet de la Direction du Développement Économique et de l'Environnement (DDEE) de l'hôtel de la province Nord à Koné ou dans les antennes de la DDEE des communes.</p>
Contacts utiles	<p>N° vert de la province Nord : 05 00 12 Guichets physiques et lieux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kone : Hôtel de la province Nord ou Antenne Espaces de l'Ouest - Koumac : Antenne Grand Nord - Poindimié : Antenne Côte Océanienne <p>N° vert de la CCI : 05 03 03</p>

Dispositif d'Aide d'Urgence « Emplois »

Bénéficiaires	<p>Les entreprises impactées, directement et indirectement, par la crise de la filière nickel ou des exactions de mai 2024, et souhaitant embaucher, en CDI ou en CDD de 6 mois minimum, un demandeur d'emploi résidant en province Nord.</p>
Description	<p>Le D.A.U. « emplois » a pour but de donner un nouveau souffle au marché du travail en favorisant le réemploi des salariés licenciés, et plus généralement redynamiser l'embauche. Les aides sont sur une année et le montant de l'aide correspond à 60% du SMG (ou SMAG, selon le secteur d'activité), en proportion de la durée de travail.</p> <p>Pour la création d'emploi, les demandes doivent respecter les conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'emploi créé doit être nouveau et permanent (CDI à temps partiel ou à temps plein) ; • Le nombre maximum d'emplois aidés dépend de l'effectif de l'entreprise et est compris entre 3 et 7 ; • L'offre d'emploi doit être déposée auprès de Cap Emploi ; • La demande doit être réalisé au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la signature du contrat. <p>Pour l'accès à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les embauches en CDD doivent être d'une durée minimale de 6 mois ; • Les demandeurs d'emploi doivent être issus d'un dispositif d'insertion ou d'apprentissage, ou être inscrits comme demandeurs d'emploi à Cap Emploi ; • Le nombre de contrats aidés par entreprise est limité à 5 ; • La demande doit être réalisé au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la signature du contrat. <p>Les entreprises doivent fournir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une pièce d'identité ;

	<ul style="list-style-type: none"> • Un RIB ; • Le KBIS ou RIDET ; • Une déclaration sur l'honneur d'absence de situation contentieuse au regard des obligations fiscales et sociales ; • La pièce d'identité du futur salarié ; • Si le contrat est déjà signé, une attestation d'embauche précisant le type de contrat, sa durée et l'intitulé du poste. <p>L'aide est liquidé et versée trimestriellement à l'entreprise sur présentation d'une attestation d'embauche précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le type de contrat ; • Sa durée ; • L'intitulé du poste ; • Les pièces attestant du paiement aux organismes sociaux des cotisations sociales.
<p>Démarche</p>	<p>Les demandes doivent être déposées un mois avant la clôture du dispositif par le guichet numérique : <u>Connexion (province-nord.nc)</u></p> <p>Les personnes n'ayant pas accès à internet pourront remplir des dossiers au guichet de la Direction du Développement Économique et de l'Environnement (DDEE) de l'hôtel de la province Nord à Koné ou dans les antennes de la DDEE des communes.</p>
<p>Contacts utiles</p>	<p>N° vert de la province Nord : 05 00 12</p> <p>Guichets physiques et lieux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kone : Hôtel de la province Nord ou Antenne Espaces de l'Ouest - Koumac : Antenne Grand Nord - Poindimié : Antenne Côte Océanienne <p>N° vert de la CCI : 05 03 03</p>

3.6. LES ENTREPRISES PRIVEES

CSB : Recommandations sur TPE

Bénéficiaires	Les commerçants et entreprises impactés par les pillages/destructions.
Démarches	Réaliser manuellement tous les soirs la télécollecte. En cas de destruction et pour ne pas continuer à payer, il faut arrêter l'abonnement TPE : <ul style="list-style-type: none">• Remplir le document de résiliation : FORMULAIRE DE RESILIATION (medef.nc);• Envoyer par mail à l'adresse : sav@csb.nc.
Contacts utiles	CSB : 46 30 30 / 46 33 33 Nous contacter - CSB - Calédonienne de Solutions Business

3.7. LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT

APESA : Aide Psychologique aux Entrepreneurs en Souffrance Aigue

Bénéficiaires	Chefs d'entreprises en souffrance psychologique.
Description	L'APESA NC prend en charge 5 séances avec un psychologue pour soulager les souffrances psychologiques aigües.
Démarche	Accord du chef d'entreprise afin de pouvoir alerter l'APESA NC via la fiche d'alerte (Cf. Annexe 3).
Adresse	Tél. : 78 41 48 Mail : apesanc@gmail.com

Aide psychologique

Bénéficiaires	Toute personne se sentant en détresse psychologique.
Description	La situation actuelle peut être source d'inquiétudes et de traumatisme pour bon nombre de Calédoniens.
Démarche	<p>Lorsqu'il y a détresse psychologique, il est important d'en parler. Pour cela, le numéro vert de SOS écoute, le 05 30 30, est disponible 7/7 jours et 24h/24h. Ne pas hésiter à le contacter (anonyme et gratuit).</p> <p>Le Collège des psychologues de Nouvelle-Calédonie (CPNC) organise chaque jour à 16 heures, une séance en visioconférence d'environ une heure sur le thème : <i>sensibilisation au soutien psychologique des enfants et des adolescents en situation de grand stress</i>. Les sujets abordés seront notamment <i>la gestion du stress, la vie quotidienne en situation de crise, la création d'une bulle de sécurité émotionnelle et la façon dont parler de la situation aux enfants</i>. Pour y accéder, il faut se connecter via le lien suivant : https://meet.google.com/bjx-moja-hnz</p>
Contacts utiles	N°vert SOS écoute : 05 30 30

La médiation du crédit

Bénéficiaires	Toutes entreprises qui rencontrent des difficultés de financement liées à une activité professionnelle avec ses partenaires financiers.
Description	<p>La médiation du crédit s'adresse à toutes les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, confrontées à des refus de financement liés à leur activité professionnelle, à la réalisation de leurs concours bancaires existants ou qui rencontrent des difficultés avec l'assurance-crédit.</p> <p>Deux objectifs prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ne laisser aucune entreprise seule face à ses problèmes de financement ou d'assurance-crédit ; • Remonter aux autorités compétentes les difficultés rencontrées par les entreprises sur le terrain.
Démarche	<p>Le dossier de médiation doit être saisi en ligne sur la plateforme dédiée « Akio » → ICI</p> <p>Pour le mode opératoire sur la saisine de la médiation → ICI</p> <p>Ce que vous devez savoir sur la médiation quand votre demande est éligible → ICI</p> <p>Cette saisine parviendra directement à l'équipe de médiation du crédit de l'agence IEOM de Nouvelle-Calédonie qui prendra contact avec le demandeur.</p>

Commentaires	En cas de besoin d'échanges ou de conseils en amont de la saisine du dossier, les dirigeants d'entreprise peuvent contacter directement le service de la médiation du crédit au 27 58 22 ou directement au travers de la plateforme internet : MEDIATEURCREDIT
Adresse	IEOM - 19, rue de la République - Centre-ville, Nouméa Tél. : 27 58 22

Demande de report des échéances bancaires

Les établissements bancaires n'ouvriront qu'une fois l'ordre totalement rétabli. Toutefois, ils restent mobilisés avec leur personnel en télétravail afin d'assurer les services suivants : les virements, la gestion du cash en magasins (collecte de fonds sécurisée).

Bénéficiaires	Toutes personnes rencontrant des difficultés à honorer ses échéances bancaires.
Description	<p>1. En cas de difficultés à honorer vos échéances bancaires, il est possible d'adresser à l'établissement bancaire une demande de report et/ou un découvert supplémentaire. Les demandes de reports doivent être justifiées et accompagnées des documents nécessaires (voir courrier type en annexe).</p> <p>Il n'y a pas de position commune, chaque banque décide des possibilités en fonction de l'examen du dossier.</p> <p>2. Moratoire de 3 mois accordé de manière amiable par les banques sur les prêts des PME et TPE en tension de trésorerie en faisant la demande.</p> <p>3. Prêts de trésorerie à taux zéro versé par les banques, notamment le temps que les assureurs versent la totalité de leurs indemnités.</p> <p>4. Lancement de prêts garantis pour la reconstruction. Ces prêts seront garantis par l'Etat. Le calibrage de ces prêts à l'investissement est en cours sur la base des concertations des acteurs locaux menées par la Task force économique.</p> <p>Aucun frais n'est appliqué sur la première demande de report pour chaque crédit concerné.</p>
Démarche	Proposition d'échéancier et prévisionnel de trésorerie sur les 6 mois à venir.
Contacts utiles	Votre conseiller bancaire habituel.

Demande de report des échéances d'un PGE

Bénéficiaires	Patenté ou entreprise ayant contracté un ou plusieurs PGE et rencontrant des difficultés à honorer ses échéances.
Description	<p>Le report d'échéance du PGE ne peut se faire que si la durée de 6 ans n'est pas modifiée ou en faisant appel à la médiation du crédit.</p> <p>Vous pourrez bénéficier de l'étalement des échéances reportées sur la période restant à courir dans la limite d'une durée totale du prêt de 6 ans.</p> <p>Contrairement à la métropole pour la Nouvelle Calédonie, les entreprises en difficultés dont l'encours de PGE est de plus de 6 MF, peuvent s'adresser à la DGFiP : Par exception, les entreprises ayant souscrit un ou plusieurs PGE dont le montant global est supérieur à 6 millions XPF et qui justifient de difficultés avérées de trésorerie et également de capacité de rebond, peuvent adresser une demande à la Direction des Finances Publiques (DFIP) en Nouvelle-Calédonie. En fonction de sa situation, l'entreprise pourra être orientée vers différentes solutions : Médiation du crédit ou procédure amiable/collective.</p> <p>Les reports PGE seront opérés via des avenants aux contrats de prêt initiaux.</p>
Contacts utiles	<p>Si encours < 6 MF : son chargé d'affaires habituel</p> <p>Si encours > 6 MF : Direction des Finances Publiques (DFIP) en Nouvelle-Calédonie : codefi.ccsf988@dgfip.finances.gouv.fr</p>

Opposition des moyens de paiement

Les établissements bancaires n'ouvriront qu'une fois l'ordre totalement rétabli. Toutefois, ils restent mobilisés avec leur personnel en télétravail afin d'assurer les services suivants : les virements, la gestion du cash en magasins (collecte de fonds sécurisée).

Description	En cas de vol, de perte ou d'utilisations frauduleuses de votre carte bancaire ou de votre chéquier, faite opposition.
Démarches	<p>Voici les différentes démarches selon les banques du territoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour la BNC : Faire opposition (carte et chéquier) (bnc.nc) ; • Pour la BCI : Urgences - BCI - Banque Calédonienne d'Investissement ; • Pour la SGCB : Réagir en cas de fraude (societegenerale.nc) ; • Pour la BNP Paribas : perte vol moyens paiement - NouvelleCalédonie.bnpparibas.nc.

	<p>Si les numéros locaux sont injoignables, il faut envoyer un mail et utiliser les applications bancaires ou les numéros internationaux (différents selon les banques et les cartes bancaire) et bien garder les références.</p> <p>En cas de vol, il faudra effectuer une déclaration auprès du commissariat de police ou à la gendarmerie. Avant tout déplacement, il faut assurer sa sécurité et la disponibilité des services des autorités. Il est possible d'effectuer une pré-plainte en ligne : Pré-plainte en ligne (pre-plainte-en-ligne.gouv.fr).</p> <p>Pour en savoir plus sur la pré-plainte en ligne, vous pouvez consulter la fiche relative au dispositif de pré-plainte en ligne.</p>
Contacts utiles	<p>Votre conseiller bancaire habituel.</p> <p>BNC : 25 74 00 / contact@bnc.nc</p> <p>BCI : 36 67 77</p> <p>SGCB : 36 70 00 / sgcallpro@sgcb.nc</p> <p>BNP Paribas : 25 84 00</p>

La gestion des déchets

Description	<p>Compte tenu de la situation, les services publics des quatre communes du Grand Nouméa ne sont pas en mesure d'assurer la collecte des ordures ménagères et toutes les déchetteries restent fermées jusqu'à nouvel ordre.</p>
Démarches	<p>Le gouvernement appelle les habitants à adopter les bons gestes et à faire preuve de civisme afin de garantir l'accès des secours et de limiter les impacts sanitaires et environnementaux. Les bons gestes à adopter pour traiter ses déchets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conserver l'ensemble des déchets à domicile ; • Ne pas déposer les déchets dans la nature, à l'entrée des déchetteries, ou au pied des conteneurs ; • Ne pas brûler les déchets ; • Trier les déchets organiques des déchets inorganiques ; • Stocker les déchets inorganiques (les rincer si besoin avant) ; • Si cela est possible, pratiquer le compostage ou le stockage temporaire au congélateur pour les déchets organiques. <p>Plus de détail sur le communiqué de presse : 2024.05.20_cp_recommandations_gestion_des_dechets_1.pdf (gouv.nc)</p>

Contacts utiles	<p>Les communes mettent en place des bennes de collecte et des horaires temporaires d'ouverture de déchèterie et les communiquent par voie de presse ou sur leur page Facebook, avec les consignes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ville de Nouméa : Bennes provisoires pour la collecte des ordures ménagères Ville de Nouméa (noumea.nc) • Ville du Mont-Dore : Ville du Mont-Dore Mont-Dore Facebook • Ville de Païta : Mairie Ville de Païta Officiel Païta Facebook • Ville de Dumbea : Dumbéa j'aime y vivre (facebook.com)
------------------------	---

Comment est organisée l'évacuation des déchets et gros encombrants ?

Les communes s'organisent pour le traitement des ordures ménagères. Rien n'est encore mis en place pour les besoins des entreprises notamment en ce qui concerne les gros encombrants. A titre d'exemple, la mairie de Nouméa ajuste le fonctionnement de ses déchetteries de quartier pour accueillir les ordures ménagères alors que ce n'est pas leur fonction ces dernières étant en temps normal dédiées aux déchets verts, encombrants, électroménagers...etc.

EEC : Informations pratiques

EEC assure une mission proactive pour ses clients sinistrés dès connaissance d'un préjudice qui nécessite des actions de suivi.

Une prise de contact systématique recense les besoins en matière de sécurité électrique, résiliation temporaire ou définitive du contrat incriminé afin de soulager les démarches administratives de ses clients.

Description	<p>Les agences EEC du PK4, du Centre-Ville, de Boulari et de Canala sont fermées.</p> <p>Les conseillers restent disponibles sur leurs lignes habituelles, ainsi que sur la ligne dédiée aux professionnels au 46 35 01, et sur l'adresse mail clientele.eec@engie.com.</p>
Démarches	<p>La société EEC rappelle aux usagers de ne jamais toucher un câble à terre. À la suite de possibles dégradations sur des ouvrages électriques, elle demande également de ne pas s'approcher des coffrets de comptage. Pour toute urgence, elle invite ses clients particuliers à contacter 05 36 36 (N° vert), et entreprises au 46 35 01.</p> <p>Pour toutes les démarches (contrat, paiement, service), celles-ci peuvent être effectuées sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le site internet : www.eec.nc ; • Via l'agence en ligne : https://moncompte.eec-engie.nc/

	<p>Les utilisateurs des cartes Kiwatt peuvent se les procurer sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le site internet d'EEC (paiement uniquement par carte bancaire); • Par téléphone au 05 36 36 ; • Auprès des stations-service Shell Victoire (Centre-Ville), Shell Anse-Vata et Mobil (Plum); • Chez les revendeurs habituels ayant eu la possibilité d'ouvrir (liste disponible auprès des conseillers EEC). <p>EEC ne procédera à aucune coupure d'électricité pour factures impayées dans le contexte actuel. Les clients n'ayant pas la possibilité d'effectuer le règlement de leur facture à distance régulariseront leur situation dès que les conditions de sécurité le permettront.</p> <p>À noter également qu'en cas d'incident sur le réseau EEC impliquant une coupure d'électricité, les équipes n'interviendront que dès lors que la sécurité des lieux est assurée.</p>
Contacts utiles	<p>N° vert EEC : 05 36 36</p> <p>Entreprises et professionnels : 46 35 01</p>

3.7. VOUS RENCONTREZ DES DIFFICULTES DANS VOS DEMARCHES

Si vous rencontrez des difficultés particulières dans vos démarches auprès des assurances, des banques, pour le chômage partiel ou autre, vous êtes invité à compléter le formulaire ci-après afin d'expliquer votre situation.

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=rNVviGL-h0G5UHMvN33ld7_Q09fN5EpEiHIDXjXHeeFUQkRRV0tKTjcxMFhJOEk1U09BUjRUTkpFUS4u

Ce recensement permettra de formuler des propositions aux organismes compétents pour adapter et/ou compléter les dispositifs afin de mieux répondre à vos problématiques.

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

4.1. GERER SES SALARIES

Le MEDEF-NC propose un guide pour gérer au mieux ses salariés durant la période de troubles à l'ordre public. Ce tableau récapitulatif du traitement des salaires du mois de mai et des contrats selon le cas :

- **Cas n°1** : Entreprise ayant subi la destruction totale de son outil de production, locaux, ateliers ou autres et dans l'impossibilité de reprendre toute activité à court, moyen ou long terme /en vue d'une cessation d'activité
- **Cas n°2** : Entreprise ayant subi la destruction totale de son outil de production, locaux, ateliers ou autres et souhaitant reprendre une activité
- **Cas n°3** : Entreprise ayant subi la destruction partielle de son outil de production, locaux, ateliers ou autres mais ayant la possibilité de reprendre une activité - Cas n°4 : Entreprise ayant été saccagée, pillée mais ayant la possibilité de reprendre une activité rapidement
- **Cas n°5** : Entreprise n'ayant subi aucun dommage mais n'ayant aucune d'activité
- **Cas n°6** : Entreprise n'ayant subi aucun dommage et ayant une activité partielle ou dégradée
- **Cas N°7** : Entreprise n'ayant subi aucun dommage et toujours en activité
- Diverses informations sont également données après le tableau notamment des exemples pour lesquels la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure a été acceptée par la jurisprudence.

[Accéder au guide du MEDEF-NC](#)

FAQ sur le traitement des salaires

Comment payer les salaires en l'absence totale de trésorerie ?

Les créances salariales sont des créances super privilégiées en ce sens qu'il faut assumer ces dettes avant toutes les autres.

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.

Comment sont indemnisées les heures non-travaillées ?

En dehors de l'indemnisation du chômage partiel :

- 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 ?

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.

Doit-on suspendre les avis à tiers détenteurs, saisies-arrêts, etc. ?

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.

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 ?

Conformément au régime d'indemnisation en vigueur, à ce jour, l'ancienneté n'est pas prise en compte.

Quel est le traitement social et fiscal des indemnités ?

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.

Si l'employeur décide de verser le complément, ce complément est soumis à cotisations sociales.

4.2. LE DROIT DE RETRAIT

Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?

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.

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.

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 manifestation abusif et justifiant 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. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

L'appréciation de l'effectivité d'un danger grave et imminent se fait au cas par cas.

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.

Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent relatif à l'exercice du droit de retrait ?

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.

Un barrage justifie-t-il l'utilisation du droit de retrait par un salarié ?

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.

Conditions d'Exercice du Droit de Retrait

Pour exercer ce droit, plusieurs conditions doivent être réunies :

- 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.

Barrage sur le Trajet Domicile-Travail

Dans le contexte spécifique d'un barrage terroriste sur le trajet domicile-travail, plusieurs aspects doivent être pris en compte :

- Situation de Danger : Un barrage terroriste représente indéniablement un danger grave et imminent pour la sécurité des individus.
- 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).

Jurisprudence et Pratique

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 :

- Informer les salariés des risques.
- Aménager les horaires de travail pour éviter les zones à risque.

- Proposer des solutions alternatives (télétravail, transport sécurisé).

Conclusion

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.

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.

Un salarié exerçant son droit de retrait peut-il bénéficier d'une prise en charge au titre du chômage partiel ?

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.

Que peut faire l'employeur si ses salariés exercent leur droit de retrait et que l'activité ne peut se poursuivre ?

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.

4.3. LE DROIT DU TRAVAIL

La réduction du temps de travail doit-elle être collective ?

La durée du travail est individuelle. Les horaires de travail (d'ouverture et de fermeture) sont collectifs.

Comment faire passer un salarié à mi-temps, compte tenu de la baisse d'activité ?

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.

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)

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 rechercher un emploi ?

Il convient de se rapprocher d'une assistante sociale qui pourra orienter la personne vers de l'aide sociale.

Est-il possible de surseoir à l'article 25 de la convention du commerce obligeant les entreprises à verser une prime de fin d'année, dans la mesure où les objectifs annuels ne seront sans doute pas atteints ?

L'article 25 énonce "Les agents relevant des catégories ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise bénéficieront d'une gratification de fin d'année dont le mode de calcul et de répartition sera déterminé par accord d'établissement".

Ainsi, cela relève de la négociation interne à l'entreprise et si, faute d'IRP, l'employeur appliquait cette mesure de façon unilatérale, il est important d'informer le personnel. Attention à l'usage pratiqué depuis 3 ans au moins qui nécessite une procédure de dénonciation de l'accord atypique (information des IRP et des salariés individuellement dans un délai raisonnable).

Néanmoins, aucun montant n'est imposé, aussi il est tout à fait possible de verser une somme symbolique afin de sécuriser cette obligation conventionnelle en renvoyant aux dispositions visées ci-dessus.

4.4. LES CONGES PAYES

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés ou de congés sans solde ?

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>.

Congés 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.

Est-ce que mon employeur peut m'imposer la prise de CP alors que mes missions peuvent être effectuées en télétravail ?

Non, sauf accord express du salarié.

Le solde de congés payés ne doit pas être négatif. 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 à 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>.

4.5. LES LICENCIEMENTS

Les procédures de licenciement classique et pour motif économique

LE LICENCIEMENT CLASSIQUE

En Nouvelle-Calédonie, la procédure de licenciement classique exige que le licenciement soit fondé sur une cause réelle et sérieuse. Cela signifie que l'employeur doit prouver l'existence de griefs matériellement vérifiables et objectifs qui justifient la rupture du contrat de travail. Ces griefs doivent être suffisamment pertinents et rendre la poursuite du contrat de travail impossible.

1. Convocation à un entretien préalable

Avant toute décision de licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Cette convocation doit indiquer l'objet de l'entretien, c'est-à-dire le licenciement envisagé :

- L'objet de l'entretien proposé (c'est-à-dire que le licenciement, ou tout autre sanction, est envisagé) (art Lp. 122-4 du CTNC),
- La date de l'entretien (art R. 122-2 du CTNC),
- L'heure (art R. 122-2 du CTNC),
- Le lieu (art R. 122-2 du CTNC),

Cette obligation de convocation s'applique même si le salarié est absent pour maladie.

Il résulte de l'article LP 122-4 du code du travail de Nouvelle Calédonie qu'aucun délai précis n'est imparti entre la convocation et la tenue de l'entretien : Un délai raisonnable doit cependant être respecté pour que le salarié puisse préparer sa défense (48h n'est pas suffisant conformément à la jurisprudence – 4 jours ont été déclaré comme un délai raisonnable par la cour d'Appel de Nouméa).

Sauf en cas de convocation d'un salarié à temps partiel, l'entretien doit être fixé un jour de la semaine où il exerçait son activité tel que prévue par son contrat de travail.

Le report de l'entretien préalable :

Admis par la jurisprudence, le report de l'entretien préalable peut intervenir à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

En cas de report à la demande du salarié :

L'employeur n'est pas tenu de l'accepter (Soc. 26 mai 2004, n° 02-40.681).

Néanmoins, s'il accepte le report et à condition qu'il ait respecté le formalisme légal de la convocation à l'entretien préalable initialement prévu (précision au 1° supra) alors le juge admet qu'il ne soit pas à nouveau soumis à ce formalisme, ni au délai raisonnable à respecter entre la convocation et l'entretien.

L'employeur doit aviser le salarié de la date et de l'heure du nouvel entretien, en temps utile (temps nécessaire au salarié pour s'assurer de la présence de la personne choisie) et par tous les moyens (une simple lettre ou un courriel suffit) (Soc. 29 janv. 2014, n° 12-19872 FS-PB).

En cas de report à l'initiative de l'employeur :

Il est recommandé à l'employeur de suivre la procédure initiale précitée.

2. L'entretien préalable

Lors de cet entretien, l'employeur doit indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et recueillir ses explications.

Il ne doit pas s'agir d'une simple formalité, au contraire, l'entretien doit être l'occasion d'éclaircir des faits, d'écouter les arguments du salarié, et de trouver des solutions alternatives au licenciement avec lui.

Le salarié a le droit de se faire assister lors de cet entretien (art. Lp. 122-4 du CTNC).

3. Notification de la lettre de licenciement

Après l'entretien préalable, l'employeur doit respecter un délai d'un jour franc avant d'envoyer la lettre de licenciement (*Il résulte des dispositions de l'article LP 122-5 du code du travail de Nouvelle-Calédonie que la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.*)

Cette lettre doit être motivée, c'est-à-dire énoncer de manière suffisamment précise les motifs du licenciement. L'absence de motif ou leur imprécision rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement doit :

- Énoncer le ou les motifs du licenciement (art. Lp. 122-6 du CTNC).
- Être suffisamment précise. La seule mention d'une faute grave, sans autre précision, dans la lettre de licenciement, rend le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 18 juin 2002, n° 00-44345). De même, la seule indication dans la lettre de licenciement d'un comportement qui perturbe gravement la bonne marche du service ne saurait suffire à remplir l'exigence de motivation (TTN, 17 mars 2006, n° 04/00408).

4. Cause réelle et sérieuse

Pour être licite, un licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse. Cela signifie que les motifs invoqués par l'employeur doivent être matériellement vérifiables, objectifs, suffisamment pertinents et rendre la rupture du contrat de travail inévitable.

Cause réelle, c'est-à-dire :

- Existante, c'est-à-dire que la rupture est motivée par un élément concret susceptible d'être prouvé donc vérifiable.
- Liée à l'exécution du contrat de travail, parce qu'elle concerne la personne du salarié ou son inaptitude au travail. La faute doit être personnellement imputable au salarié, et non pas à cause d'agissements d'une personne de la famille ou de l'entourage du salarié.
- Objective, ce qui exclut les préjugés tout autant que les motivations ou les convenances personnelles de l'employeur. La cause doit être indépendante de l'humeur de l'employeur.
- Exacte, c'est-à-dire être la véritable cause du licenciement.
- Et appréciée au jour du licenciement. Les faits postérieurs au jour du prononcé du licenciement ne doivent pas être pris en compte dans la procédure de licenciement entamée ; sinon le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cause sérieuse, c'est-à-dire :

- À cause doit présenter un certain degré de gravité troublant la relation de travail ;
- Ou rendre impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail.

Une cause sérieuse est celle qui est susceptible de porter atteinte de façon permanente et dommageable au bon fonctionnement de l'entreprise.

Attention ! Lorsque le licenciement se fonde sur une faute grave ou lourde du salarié, la charge de la preuve ne repose pas sur les deux parties mais sur l'employeur.

5. Conséquences d'une procédure irrégulière

Si l'employeur ne respecte pas la procédure de licenciement, le licenciement peut être déclaré irrégulier par le juge. Le salarié pourra alors prétendre à des dommages et intérêts. Par exemple, si le délai d'un jour franc entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement n'est pas respecté, la procédure est irrégulière.

La procédure de licenciement en Nouvelle-Calédonie est strictement encadrée. L'employeur doit respecter scrupuleusement les étapes de la procédure et s'assurer que le licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse. À défaut, il s'expose à des sanctions financières.

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

La procédure de licenciement économique en Nouvelle-Calédonie est soumise à des règles spécifiques définies. Voici les étapes clés concernant la notification dans le cadre d'un licenciement économique :

1. Le motif économique : Cause Réelle et Sérieuse

Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. L'employeur doit être en mesure de démontrer la réalité des difficultés économiques ou des mutations technologiques invoquées.

Le motif économique :

Il doit :

- Être extérieur à la personnalité et au comportement du salarié ;
- Résulter de difficultés économiques sérieuses ou des mutations technologiques auxquelles l'entreprise doit faire face.

La cessation totale et définitive de l'activité de l'entreprise est également un motif d'ordre économique quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur (attitude intentionnelle et/ou frauduleuse, légèreté).

Plus largement, la Cour de cassation définit le motif économique comme toute réorganisation effectuée pour sauvegarder la compétitivité et la survie de l'entreprise.

Le caractère réel et sérieux du motif économique :

- Le licenciement doit toujours être justifié par des difficultés économiques réelles et sérieuses.
- Les difficultés économiques doivent être suffisamment importantes et durables pour justifier la suppression du poste.
- Les difficultés de l'entreprise s'apprécient à la date de la rupture du contrat de travail, au moment où l'employeur notifie le licenciement au salarié, et jamais avec des circonstances postérieures.

A titre d'exemple, la Cour de cassation considère que les motifs suivants ne constituent pas des motifs économiques valables :

- Un simple ralentissement des ventes, il doit s'agir d'un déficit budgétaire important ;
- Le fait qu'un salarié coûte trop cher à l'entreprise alors qu'elle a des profits considérables, un chiffre d'affaires en nette progression, ou encore une seule baisse de résultat au cours de l'année précédant le licenciement ;
- La volonté de réaliser des profits supplémentaires pour satisfaire les exigences du principal actionnaire de la société ;
- Des difficultés financières provoquées par la confusion intentionnelle de l'employeur entre le patrimoine de la société et le sien propre (TTN, 2 août 2002, n° 02/306) ;
- La connaissance par l'employeur des difficultés économiques à la date de l'embauche ;
- Des prévisions de difficultés à venir, sauf si l'employeur prouve qu'elles sont imminentes et suffisamment sérieuses ;
- Le licenciement fondé sur une prétendue mise en liquidation judiciaire de l'employeur (CAN, 10 janvier 2008, n° 07/246).

Le code du travail et la jurisprudence prévoient qu'il s'agit d'un licenciement pour motif économique lorsqu'il y a : une suppression effective de l'emploi : le salarié est licencié et ses tâches de travail disparaissent ou sont réparties sur d'autres salariés.

2. Priorité de Réembauchage

L'employeur doit justifier que le reclassement du salarié n'est pas possible dans l'entreprise, faute de quoi le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse (CAN, 22 juin 2009, n° 08/243).

3. Notification du Projet de Licenciement au(x) Salarié(s)

Licenciement d'un seul salarié :

1° La convocation à un entretien préalable

Avant toute décision, l'employeur convoque le salarié à un entretien, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge (art. Lp. 122-4 du CTNC).

Cette convocation précise obligatoirement :

- L'objet de l'entretien préalable,
- Le ou les motifs de la décision envisagée,
- La date, l'heure et le lieu de l'entretien, (art. R. 122-2 du CTNC),

En outre, le délai entre la convocation et l'entretien doit être suffisant pour que le salarié puisse transmettre ses explications à l'employeur et qu'il se prépare à l'entretien.

2° L'entretien préalable

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur rappelle les motifs de la décision envisagée.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit également faire état des mesures envisagées pour éviter le licenciement.

3° La lettre de licenciement motivée

Cette lettre ne peut être envoyée moins de 7 jours francs après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement. Ce délai est porté à quinze jours s'il s'agit d'un salarié relevant du personnel d'encadrement. (art. Lp. 122-13 alinéa 3 du CTNC).

4° La notification de la suppression du poste

L'employeur communique sa décision de licenciement :

- Au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, au cours de la réunion mensuelle suivant l'entretien. (art. Lp. 122-13, 1° du CTNC) ;
- Au directeur du travail et de l'emploi au plus tard 8 jours après l'envoi de la lettre de licenciement. (art. Lp. 122-13, 2° du CTNC).

5° La remise des documents obligatoires :

L'employeur délivre un certificat au salarié sur lequel il mentionne exclusivement :

- La date d'entrée et de sortie du salarié,
- La nature du/des emploi(s) occupés
- Et leurs périodes (art. Lp.122-31 et R. 122-5 du CTNC).

L'employeur délivre également le solde de tout compte établi en double exemplaire (art. Lp.122-32 et R.122-6 du CTNC).

Licenciement de plus de deux salariés :

1° Information et Consultation des Représentants du Personnel :

Avant toute notification de licenciement, l'employeur doit obligatoirement réunir les délégués du personnel ou le comité d'entreprise s'il en existe. Cette étape permet d'informer et de consulter les représentants du personnel sur le projet de licenciement économique et ses motifs.

L'ordre du jour de la première réunion doit être communiqué aux membres, 3 jours au moins avant la séance (art. R. 342-22 du CTNC) ;

La 1ère et la 2ème réunion avec les délégués du personnel ou les membres du CE sont séparées de 7 jours francs (art. Lp. 122-15 du CTNC).

Dès que la liste des salariés qui vont être licenciés est connue, l'employeur reçoit chaque salarié en entretien individuel (règles de procédure identiques au licenciement d'un seul salarié, cf supra), pendant lequel ils pourront se faire assister d'une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise (art. Lp. 122-17 du CTNC) ;

2° Information à la DTEFP :

Le projet de licenciement est transmis à la DTEFP au plus tôt le lendemain de la deuxième réunion des D1 ou du CE, et contient toutes les informations déjà fournies aux les délégués du personnel ou au CE, ainsi que les procès-verbaux des deux réunions des délégués du personnel ou du CE.

LA DTEFP dispose de 14 jours francs à compter du jour de la notification pour vérifier si les délégués du personnel ou le CE ont été consultés dans les règles. Il adresse alors son avis et ses observations, par écrit à l'employeur, et l'employeur y répond ;

Les lettres de licenciement ne peuvent pas être adressées avant le délai de 30 jours francs à compter de l'envoi du projet de licenciement au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP).

4. Contenu de la Lettre de Licenciement

La lettre de licenciement pour motif économique doit être motivée et indiquer de manière claire et précise :

- La cause économique justifiant le licenciement (difficultés économiques, réorganisation, mutations technologiques, etc.).
- L'incidence de cette cause économique sur l'emploi du salarié licencié.

5. Sanctions en cas de non-respect de la procédure

Le non-respect de la procédure de licenciement économique peut avoir des conséquences financières pour l'employeur. En effet, le juge peut accorder au salarié une indemnité pour compenser le préjudice subi en cas de manquement de l'employeur à ses obligations.

Conclusion

:

La procédure de licenciement pour motif économique est complexe et nécessite une attention particulière de la part de l'employeur. Le non-respect des différentes étapes peut entraîner la nullité du licenciement et des sanctions financières. Il est donc crucial pour l'employeur de se faire accompagner par un conseil juridique spécialisé afin de mener à bien cette procédure en toute *conformité*.

FAQ sur les procédures de licenciement

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>

Pour les entreprises complètement détruites, quelle procédure de licenciement s'applique ? Et avec quel préavis ?

La force majeure reconnue emporte rupture immédiate du contrat de travail sans que cette rupture puisse être imputée à l'employeur qui n'est donc pas tenu de mettre en œuvre une procédure de licenciement.

Aucune indemnité de rupture n'est due, ni de préavis, ni de licenciement (article Lp. 122-29 du code du travail NC : « La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement prévue à l'article Lp. 122-27 »). Seule doit être versée l'indemnité compensatrice de congés payés.

4.6. LE TELETRAVAIL

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 ?

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.

Les salariés ne pouvant pas télétravailler doivent-ils continuer à travailler ?

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.

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.

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.

Conclusion

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.

4.7. ETAT D'URGENCE

L'état d'urgence peut-il constituer un cas de force majeure ?

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.

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

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 du salarié en période d'état d'urgence ? (Régime de responsabilité)

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 :

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

4.8. LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La mise en place d'une cellule psychologique est-elle envisagée et avec quelle prise en charge ?

Des outils sont en cours de réalisation à destination des entreprises. La CCI relaie aussi une aide aux entrepreneurs "entrepreneurs, ne restez pas seuls" via l'association d'aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aigue (APESA) tél : 78 41 48 mail : apesanc@gmail.com.

5. GESTION DE L'ENTREPRISE

5.1. LES CONTRATS & BAUX COMMERCIAUX

Quel traitement pour la suspension des contrats / cas de force majeure ?

Situation que les entreprises soient clientes ou fournisseurs :

Il s'agit dans un premier temps de se référer au contrat : que prévoit le contrat : Existe-t-il des clauses d'exonération prévues au contrat (résolution pour force majeure, imprévision, renégociation)

Dans un second temps, il faut impérativement informer sa clientèle ou son fournisseur de l'impossibilité de poursuivre les prestations avec pour appui la force majeure : Attention la force majeure sera appréciée au cas par cas. Les conditions de la force majeure sont réunies si l'évènement est de nature imprévisible, irrésistible et échappant au contrôle du débiteur qui empêche l'exécution de l'obligation (art. Lp 1135-2 du code civil NC)

Les effets de la force majeure :

- Suspension du contrat si impossibilité temporaire de poursuivre les prestations
- Résolution du contrat si impossibilité définitive de poursuivre les prestations

La qualification de la force majeure empêche l'application de pénalités ou de sanctions contractuelles. L'entreprise qui se voit opposer la force majeure pour mettre fin aux relations contractuelles ne pourra prétendre qu'uniquement à l'indemnisation des dépenses engagées directement imputables à l'exécution des prestations non réalisées ou annulées.

Également, les contrats qui ne peuvent plus être honorés (par l'entreprise fournisseur ou cliente), et qui sont soit suspendus soit résolus, peuvent le cas échéant, donner lieu à des restitutions selon les dispositions prévues par les articles Lp.1314-3 à Lp.1314-11 du code civil NC.

Il est primordial, dans un 1er temps de se rapprocher de ses clients ou fournisseurs afin d'exposer sa situation et si l'entreprise peut exercer une reprise d'activité de renégocier les termes du contrat par avenant.

Comment résilier tous ses engagements en cas d'arrêt d'activité à la suite d'incendie ?

1. Résiliations des contrats d'abonnements : notifier aux organismes la disparition de la société et ainsi faire valoir la caducité des contrats pour disparition d'un de ses éléments essentiels (art. Lp. 1314-1 du code civil NC)
2. Résiliation des contrats fournisseurs / clients :
 1. Que prévoit le contrat : Existe-t-il des clauses d'exonération prévues au contrat (résolution pour force majeure, imprévision, renégociation)
 2. Informer sa clientèle ou son fournisseur de l'impossibilité de poursuivre les prestations avec pour appui la force majeure : Attention la force majeure sera appréciée au cas par cas. Les conditions de la force majeure sont réunies si l'évènement est de nature imprévisible, irrésistible et échappant au contrôle du débiteur qui empêche l'exécution de l'obligation (art. Lp 1135-2 du code civil NC)

Quel traitement pour les baux commerciaux impactés par les émeutes ?

En synthèse :

1°) Les dispositions de résiliation du bail pour perte de la chose louée - destruction totale ou destruction partielle - ne sont pas d'ordre public, dès lors il s'agit dans un premier temps de se référer aux termes du contrat de bail commercial. La situation s'appréciera au cas par cas.

2°) Dans un second temps, si le local commercial a été détruit en totalité (perte totale avec une impossibilité absolue et définitive de l'utiliser ou que les montants des travaux sont supérieurs aux loyers versés et qu'aucune disposition n'empêchent l'application de la force majeure, le bail sera résilié de plein droit.

3°) Enfin, si le local commercial a été détruit partiellement, le locataire est en droit de demander une réduction de loyer ou négocier une résiliation conformément aux clauses inscrites au contrat de bail

1°) La destruction totale des locaux : Résiliation de plein droit pour perte de la choses louées

Aux termes de l' article 1722 du Code civil , " **si, pendant la durée du bail , la chose louée est détruite en totalité par cas fortuit, le bail est résilié de plein droit ; si elle n'est détruite qu'en partie, le preneur peut, suivant les circonstances, demander ou une diminution du prix, ou la résiliation même du bail . Dans l'un et l'autre cas, il n'y a lieu à aucun dédommagement "**

Perte totale

Le bail commercial peut être en raison de la perte totale de la chose louée consécutive à un incendie. (CA Nîmes, ch. civ. 1, sect. B, 26 juin 2007 : JurisData n° 2007-342218). Pour prononcer la résiliation de plein droit du bail commercial, l'incendie doit avoir rendu les locaux loués inexploitable, de sorte que la chose louée a été détruite en totalité (Cass. 3e civ., 17 sept. 2020, n° 19-20.896 : JurisData n° 2020-014510 ; Loyers et copr. 2020, comm. 105 , B. V.-P.).

Assimilation à la perte totale

La destruction en totalité de la chose louée doit être assimilée à l'impossibilité absolue et définitive d'en user conformément à sa destination ou la nécessité d'effectuer des travaux dont le coût excède sa valeur (Cass. 3e civ., 8 mars 2018, n° 17-11.439 : JurisData n° 2018-003154 ; JCP E 2018, 1171 ; Loyers et copr. 2018, comm. 94 , E. Chavance).

A savoir :

La **destruction partielle** de la chose louée **qui rend les locaux impropres à leur destination peut être assimilée à une perte totale entraînant la résiliation de plein droit du bail** (Cass. 3e civ., 7 févr. 2019, n° 17-31.145 : JurisData n° 2019-001618 ; Loyers et copr. 2019, comm. 57, E. Chavance. - CA Paris, pôle 5, ch. 3, 29 sept. 2010, n° 09-14.747 : JurisData n° 2010-019418).

Perte économique de la chose louée en raison du coût des travaux : Il y a **destruction totale** de la chose louée **si le coût des travaux de remise en état excède sa valeur** (Cass. 3e civ., 9 déc. 2009, n° 08-17.483 : JurisData n° 2009-050667 ; Loyer et copr. 2010, comm. 45, E. Chavance). La nécessité de réaliser des travaux de remise aux normes d'un local commercial , dont le coût est disproportionné

équivalent à une perte totale au sens de l'article 1722 du Code civil (CA Toulouse, 2e ch., sect. 1, 6 avr. 2011, n° 08/04763 : JurisData n° 2011-008269 ; Loyers et copr. 2011, comm. 320, E. Chavance. - Cass. 3e civ., 23 juin 2016, n° 15-15.348).

La destruction totale du bien loué entraîne la résiliation de plein droit du bail et la perte de ses droits contractuels et statutaires par le preneur qui ne peut plus prétendre au paiement d'une indemnité d'éviction qui ne lui est pas définitivement acquise au jour du sinistre et n'est pas entrée dans son patrimoine (Cass. 3e civ., 29 juin 2011, n° 10-19.975, préc. N° 73. - Cass. 3e civ., 29 sept. 2004, n° 03-13.997, préc. N° 73. - Cass. 3e civ., 29 sept. 1999, n° 98-10.237, préc. N° 73).

2°) La destruction partielle des locaux : Diminution du prix ou résiliation du bail

Si pendant la durée du bail la chose louée est détruite en partie, le preneur peut, suivant les circonstances, demander ou une diminution du prix ou la résiliation même du bail (Cass. 3e civ., 1er févr. 1995, n° 92-21.376 : JurisData n° 1995-000144).

Les dispositions précitées de l'article 1722 du code civil n'étant pas d'ordre public et le contrat de bail commercial peut contenir des clauses contraires. (Cass. 3e civ., 17 déc. 2015, n° 14-23.385 : JCP E 2016, 1273, n° 7, obs. J. Monéger. - Cass. 3e civ., 24 janv. 2001, n° 99-14.426 : Administrer avr. 2001, obs. B. Boccara, D. Lipman-Boccara).

Quels sont les recours possibles si une entreprise veut négocier son bail commercial pour commencer plus tard ? voire annuler le bail ?

1. Que prévoit le bail : il y a-t-il des clauses de résiliation (avec préavis) ou d'imprévision ?
2. Se rapprocher des agences afin de demander une potentielle négociation du bail en avançant la révision pour imprévision qui est subordonnée à un changement de circonstances « imprévisibles », qui doit rendre l'exécution « excessivement onéreuse » pour une partie qui n'a pas expressément accepté de prendre en charge. (Art. Lp.1135-1 Civ-NC)
3. En cas de refus ou d'échec des négociations, les parties peuvent, d'un commun accord, convenir de la résolution du contrat ou saisir le juge pour que celui-ci l'adapte.
4. Si la chose louée est détruite : Il est possible de demander la résiliation du bail que si la force majeure est caractérisée (cf. supra)
5. L'article Lp. 1135-2 du code civil applicable en Nouvelle-Calédonie, définit la force majeure en matière contractuelle comme un événement de nature imprévisible, irrésistible et échappant au contrôle du débiteur qui empêche l'exécution d'une obligation.
6. Si l'entreprise ne justifie par d'un bouleversement assez suffisant pour renégocier les termes du bail, ou si la force majeure ne peut être caractérisée et que les loyers ne sont pas versés, les agences

pourront se retourner contre les locataires pour demander une réparation des conséquences de l'inexécution.

5.2. LES APPROVISIONNEMENTS

Quelle garantie peut-on apporter aux fournisseurs pour poursuivre l'approvisionnement ?

Une priorisation sur l'acheminement et le type de marchandise est nécessaire pour faire appel aux forces de l'ordre. Seules les demandes validées par la Police pourront bénéficier d'un convoi.

Quel est la date de reprise et quelle est l'ordre de priorité de traitement ?

A l'heure actuelle et sans aucune garantie, la restriction des vols sur l'aéroport de Tontouta est prévue jusqu'au 2/06 à 9h.

Le préalable à une réouverture sans restriction étant la libération de la RT1.

Aujourd'hui le facteur limitant est le pont aérien avec des capacités de passager et de fret restreintes.

Au moment de la réouverture de l'aéroport, l'objectif est de rendre l'intégralité des services opérationnels et donc le traitement du fret. Il faudra s'assurer que le personnel puisse rejoindre Tontouta de manière sûre.

Aujourd'hui les services sont organisés en mode dégradés.

Quelle démarche pour obtenir le ravitaillement de son magasin ? Qui contacter ?

Si votre magasin est situé dans une zone difficile d'accès ou à tout le moins une zone pour laquelle vous ne trouvez pas de transporteur enclin à y aller, le gouvernement a mis en place la cellule d'approvisionnement, de logistique, du patrimoine et des achats (CALPA). Cette dernière a des moyens matériels et humains qui lui permettent d'effectuer des livraisons par voie terrestre sur le grand nouméa. Pour les zones non accessibles par voie terrestre, différents vecteurs maritimes sont mis en place par différents commanditaires publics (NC, provinces, Etat). Envoyer vos demandes sur calpa@gouv.nc.

A noter que le GNC se substitue aux livreurs mais ne se substitue aucunement à la relation commerciale entre commerçants et grossistes/producteurs. Les magasins doivent faire leur commande comme à l'accoutumée aux grossistes/producteurs. Ainsi, pour les zones où il n'y a plus de magasins, c'est la cellule solidarité du GNC qui doit être sollicitée.

5.3. LA FISCALITE

Quel traitement est réservé au matériel détruit lorsqu'il a été acquis en défisc ? Quel traitement de défisc en cours pour une entreprise KO ?

L'aide fiscale en défiscalisation locale codifiée aux articles Lp. 45 ter 1 et Lp. 45 ter 2 du code des impôts permet à des sociétés locales de financer des investissements dans des secteurs d'activité économique éligibles dopant le développement du tissu économique local.

Ces sociétés bénéficient d'un crédit d'impôt délivré par un arrêté d'agrément du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conditionné à un ensemble d'engagements dont l'affectation des matériels et équipements à l'activité pour laquelle le crédit d'impôt a été délivré. Le maintien de cette affectation couvre une période d'exploitation de cinq ans pouvant atteindre quinze ans s'il s'agit des investissements dédiés au secteur des maisons de retraite et de celui de l'hôtellerie touristique.

Sur un plan juridique, le non-respect des engagements érigés en conditions résolutoires dans l'arrêté d'agrément entraîne la caducité de celui-ci et la société agréée fait l'objet d'une reprise du crédit d'impôt par l'administration fiscale, entraînant en cascade celle des investisseurs locaux (assujettis à l'impôt sur les sociétés) ayant participé au financement.

Néanmoins, au regard de la situation actuelle et des destructions d'entreprises qui sont intervenues sur le mois de mai 2024, un traitement particulier pourra être appliqué à l'égard de ces sociétés et des investisseurs locaux qui seront dans l'impossibilité de respecter la condition précitée.

Ainsi, certaines mesures d'allègement à destination des sociétés sinistrées (partiellement ou totalement) pourraient être envisagées :

1. L'aide fiscale accordée par agrément du gouvernement par la Nouvelle-Calédonie ne sera pas remise en cause du fait de leur destruction, constatée par voie d'expert. De fait, les investisseurs ayant participé au financement du projet ne devront pas faire l'objet d'une reprise de leur crédit d'impôt ;
2. Prévoir que les indemnités d'assurance versées aux entreprises en raison de destructions causées par les émeutes ne viennent pas en diminution de la base éligible des aides qui seraient sollicitées pour la reconstruction ou la réhabilitation de leurs établissements ;
3. Prévoir un traitement accéléré des demandes d'agrément à venir afin de permettre une reconstruction plus rapide des biens détruits ;

Enfin, il convient de noter que l'ensemble de ces mesures ont été appliquées sur les investissements en défiscalisation outre-mer ayant subi des dégâts causés par le passage du cyclone IRMA sur l'île de Saint-Barthélemy en 2018. Actuellement, la Fédération des entreprises d'outremer (FEDOM) a saisi la Direction générale des finances publiques (DGFiP) à Bercy demandant l'application de la même doctrine.

Que faire quand tout a brûlé ? Pour ceux qui ont perdu leurs données, factures, etc...

1. Contacter son assurance, son expert-comptable (pour reconstituer par les bilans ses activités afin de pouvoir bénéficier d'une indemnisation à hauteur du préjudice), faire constater au besoin les désordres par huissier.
2. Informer ses clients / fournisseurs de résolution pour force majeure des contrats en cours :
 1. L'article Lp. 1135-2 du code civil applicable en Nouvelle-Calédonie, définit la force majeure en matière contractuelle comme un événement de nature imprévisible, irrésistible et échappant au contrôle du débiteur qui empêche l'exécution d'une obligation.
 2. Les conséquences de la force majeure diffèrent selon le caractère temporaire ou définitif de l'empêchement : soit le contrat est suspendu pendant une période soit il est résolu.
 3. L'invocation de la force majeure permet à la partie qui se trouve dans l'incapacité d'exécuter son obligation contractuelle d'en être libéré sans que sa responsabilité ne

puisse être engagée (il n'est redevable d'aucune indemnisation, d'aucun dédommagement).

4. Les contrats qui ne peuvent plus être honorés (par l'entreprise fournisseur ou cliente), et qui sont soit suspendus soit résolus, peuvent, le cas échéant, donner lieu à des restitutions³ selon les dispositions prévues par les articles Lp. 1314-3 à Lp. 1314-11 du code civil applicable localement.
3. Si location d'un bail commercial : résilier de plein droit le bail pour perte de la chose louée. En cas de destruction totale ou partielle d'un local loué, l'article 1722 du code civil applicable à la Nouvelle-Calédonie, prévoit que :
 1. "Si, pendant la durée du bail, la chose louée est détruite en totalité par cas fortuit, le bail est résilié de plein droit ; si elle n'est détruite qu'en partie, le preneur peut, suivant les circonstances, demander ou une diminution du prix, ou la résiliation même du bail. Dans l'un et l'autre cas, il n'y a lieu à aucun dédommagement."
 2. Il convient de préciser qu'en cas de destruction partielle, le choix d'une diminution du prix ou de la résiliation appartient au locataire (preneur).
4. Sur les contrats d'abonnements : notifier la disparition de la société et informer de la caducité des contrats pour disparition d'un de ses éléments essentiels (la société, le local etc.). Une convention valablement formée devient caduque si l'un de ses éléments essentiels disparaît. La caducité met fin au contrat et entraîne, le cas échéant, des restitutions selon les dispositions susvisées.

Quel traitement réservé à l'arrivée de marchandises dont l'entreprise est KO, en termes de frais de port ? de douane ?...

Pour les marchandises non dédouanées :

- Dans la limite du délai de dépôt temporaire de 45 jours (délai en cours révision), les marchandises peuvent demeurer sur le port autonome, bénéficiant de la surveillance des forces armées. Même après dédouanement, au bénéfice des importateurs dont les capacités de stockage demeurent insécures, l'enlèvement différé des marchandises est exceptionnellement autorisé jusqu'au terme desdits 45 jours.
- A l'issue, les marchandises peuvent être placées en "entrepôt douanier" pour une durée illimitée ou bien réexportées (selon les possibilités de reprise par le vendeur, ou d'autres débouchés externes), sans paiement des droits et taxes de douane.
- Facilités de dédouanement, et de procédure allégée sont mises en place, auxquelles les déclarants sont sensibilisés et mobilisés.

Pour les marchandises dédouanées :

- Report de paiement +30 jours comme pour la crise COVID,
- Report de paiement à 60 jours est fonctionnel. Paiement des droits de douane : une proposition de report à 6 mois sera faite auprès du gouvernement.
- Si l'entreprise est en difficultés ou en cessation des paiements, les procédures de sauvegarde et de redressement judiciaire prendront le relai.

Concernant les frais de port, voir avec le port autonome de N-C.

5.4. GERER LA TRESORERIE

Comment suspendre ses encours ?

Il convient de contacter votre chargé de compte.

Quelle aide activable pour verser les salaires de mai 2024 ?

Aide d'urgence de la province sud pour couvrir les salaires du mois de mai : voir texte du 25/05 + FAQ associée + formulaire sur le site de la province sud : <https://www.province-sud.nc/form/aide-entreprise-victime>.

Pour plus d'infos, se référer au chapitre des aides -> point des aides de la province Sud.

La mise en place d'un PGE adapté est-elle prévue ?

Réunion tripartite client/Assurance/ banque pour état des lieux et couverture assurance.

Comment payer le loyer, en l'absence d'activité ?

Vérifiez si vous avez souscrit une assurance perte d'exploitation qui pourrait couvrir les pertes de revenus et, par conséquent, aider à payer le loyer. Contactez votre assureur pour connaître les détails de votre couverture et entamer les démarches nécessaires pour obtenir une indemnisation.

Quelle solution palliative proposent les banques lorsqu'une agence est fermée ?

Bien que les agences bancaires ne sont pas toutes ouvertes à ce jour, la démarche consiste à contacter votre chargé de compte via mail ou numéro de téléphone dédié. Les agences ouvertes peuvent prendre en charge les opérations clients.

5.5. FAIRE APPEL A UN HUISSIER DE JUSTICE

Pourquoi contacter un huissier de justice ?

Pour faire constater les désordres et compléter votre dossier d'assurance, vous pouvez contacter :

- Etude Burignat – Lesson – Tarratre - 28 57 28 à Nouméa
- Chloé Berge - 47 39 00 à Koné
- Xavier Lombardo - 27 82 53 à Nouméa
- Estelle Sitrita - 43 33 39 à Dumbéa

Vous pourrez également faire constater l'impossibilité de réaliser les prestations si besoin de rompre un marché public ou un contrat.

6. CYBERATTAQUES : ENTREPRISES, SOYEZ VIGILANTES

ATTENTION !!! De nombreuses CYBER ATTAQUES sont en cours.

A titre d'exemple, sur Facebook, la promotion d'un nouveau téléservice de demande de subvention portant un logo du gouvernement --> **Le Gouvernement confirme qu'IL N'A MIS AUCUN DISPOSITIF de ce genre**

Bénéficiaires	Toutes personnes.
Démarches	<p>On signale une forte recrudescence de cyber attaques, pouvant prendre la forme de mails malveillants ou de déni de service (attaques visant à rendre indisponible un service par l'envoi de multiples requêtes jusqu'à le saturer). Il est important d'être très vigilants sur l'utilisation de votre messagerie électronique, professionnelle et personnelle.</p> <p>Il faut bien prendre en compte les « 10 règles d'or de la sécurité informatique » : fichepratiquesecuritenumerique.pdf (medef.nc)</p> <p>Il est important de signaler toute tentative ou soupçon de tentative auprès de Justine MOLINIER, Directrice du Centre Cyber du Pacifique :</p> <ul style="list-style-type: none">• Tél. : 81 69 10• Mail : justine.molinier@centrecyberpacifique.nc <p>En cas de besoin, d'autres contacts peuvent accompagner en Cybersécurité :</p> <ul style="list-style-type: none">• Société AdDO – M. RIVATON : 52 23 36 – lr@addo.nc ;• Société OPSSI – M. KELLER : 99 34 09 - s.keller@opssi.nc ;• Société OPSSI – M. GONCLAVES : 74 88 38 – d.goncalves@opssi.nc ;• Société IKIGAI – M. DECK : contact@ikigai.nc ;• Société ACTION CYBER – M. BAHUON : 79 75 57 – xavier.bahuon@cyber.nc ;• Société CYBERCAL – M. COSTA : 95 32 90 – ervan.costa@cybercal.nc.
Contacts utiles	<p>Justine MOLINIER – Directrice du Centre Cyber du Pacifique</p> <ul style="list-style-type: none">• Tél. : 81 69 10• Mail : justine.molinier@centrecyberpacifique.nc <p>OPEN NC : contact@open.nc</p>

7. RECENSEMENT DES DOCKS ET LOCAUX DISPONIBLES

Les locaux et docks disponibles à Nouméa et dans le Grand Nouméa, ont été recensés pour vous permettre de relocaliser votre activité si votre entreprise a été victime d'exactions.

Je cherche un local ou un dock

En cas de besoin, veuillez trouver ci-dessous le tableau de recensement des locaux et docks disponibles dans le Nouméa – Grand-Nouméa, mis à jour régulièrement :

[Tableau de recensement](#)

Je souhaite recenser mon local ou dock

Vous avez des locaux ou docks disponibles ? Contactez Maxime SEGURET, Chargé économie, fiscalité et protection sociale au MEDEF-NC par mail m.seguret@medef.nc.

8. RECENSEMENT SERVICES UTILES AUX ENTREPRISES IMPACTEES

La CCI reçoit de la part de nombreuses entreprises, des propositions de services à destination des entreprises impactées (nettoyage, protection, sécurisation, expertise etc.).

Afin de faciliter la mise en relation dans cette période difficile, nous les avons recensées dans le tableau ci-après.

La Chambre de commerce et d'industrie met à votre disposition cet outil dans un souci pratique, mais ne saurait être tenue pour responsable de la qualité des services proposés.

[Accès au tableau de recensement](#)

Vous souhaitez proposer vos services aux entreprises impactées ?

Il vous suffit de compléter le questionnaire ci-après, nous le publierons rapidement.

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=rNVviGL-h0G5UHMvN33ld7_Q09fN5EpEiHIDXjXHeeFUNjFVzhaRTZQWU05RUtITzFFUIU5Rk8yVS4u

9. SECURISATION DES MARCHES PUBLICS

9.1. SECURISATION DES MARCHES PUBLICS EN COURS

8 mesures ont été prises de manières exceptionnelles et temporaire par le Gouvernement pour les contrats et les marchés publics en cours :

Afin de faciliter la passation de certains contrats et d'aménager leurs conditions d'exécution, le gouvernement propose la mise en place de plusieurs dispositifs et accorde une souplesse dans l'exécution des contrats :

1°) prolongation des délais de réception des offres pour les acheteurs publics et aménagement des modalités de communication du 13 mai 2024 jusqu'au 12 août 2024;

2°) possibilité de prolonger par avenant, pour une durée maximale de six mois les marchés et contrats en cours pour les marchés et contrats arrivés à terme entre le 13 mai 2024 et 12 août 2024 ; Cette prolongation peut s'étendre au-delà de la durée de quatre ans prévue aux articles 33-1, 33-3, 33-4 et 35-2 de la délibération n° 424 du 20 mars 2019 susvisée

3°) possibilité de verser des avances non prévues par le contrat ;

4°) possibilité de prolonger les délais d'exécution des obligations prévues par le contrat ;

5°) garantie pour le cocontractant de l'acheteur public de ne pas être pénalisé s'il se trouve dans l'impossibilité d'exécuter le contrat, en contrepartie d'une option ouverte pour l'administration de conclure un contrat de substitution avec un autre opérateur ;

6°) indemnisation du cocontractant en cas de résiliation du contrat de manière anticipée ;

7°) possibilité de régler immédiatement un marché forfaitaire en cas de suspension de celui-ci ;

8°) possibilité de suspendre l'exécution d'une délégation de service public.

La survenance d'un cas de force majeure ne suspendant pas l'exécution du marché, il est nécessaire en présence d'un impact des émeutes sur l'exécution du marché de notifier à la personne publique (MOA et MOE) :

- Une demande d'ordre **de service (OS) d'arrêt de chantier et d'organisation ou de suspension des prestations de fournitures et de services,**
- Et dès que les circonstances le permettront, **d'une constatation contradictoire du chantier, le cas échéant en présence d'un bureau de contrôle ou d'un expert technique (dans le cadre de marché public de travaux)**

La demande d'OS doit être motivée aussi précisément que possible par l'impact des émeutes sur l'exécution du marché.

Point de vigilance sur les marchés de travaux, sont tout aussi importantes les questions portant sur :

- **La garde du chantier et/ou des approvisionnements** : le titulaire du marché assume notamment la garde du chantier jusqu'à ce que la réception des travaux soit prononcée

et transfère les risques au MOA. La survenance d'émeutes ne suspend pas automatiquement cette responsabilité, sauf clause expresse dans le CCAP.

- **Les mesures conservatoires qui s'imposeraient dans l'attente d'une reprise éventuelle des travaux** : en présence d'un chantier se trouvant à un stade critique lors de la survenance des émeutes, le titulaire du marché est tenu, au titre de son obligation de conseil, d'informer le MOA et le MOE des mesures techniques de sécurisation à prendre pour minimiser les risques liés à une mise à l'arrêt du chantier et, le cas échéant, à des dégradations.

Ces deux sujets majeurs impliquent également pour le titulaire de notifier des écrits au MOA et au MOE dans les meilleurs délais et sans attendre la tenue des constatations contradictoires.

9.2. ANTICIPER LES PROCHAINES ETAPES

Quatre hypothèses principales sont à envisager en fonction de l'impact des circonstances sur un marché et sur l'entreprise en général :

- a. La poursuite de l'opération avec modification du marché (aménagement des délais, modifications financières et techniques) sur le terrain de l'imprévision.**
- b. La poursuite de l'opération avec conclusion d'un marché complémentaire de service ou de travaux dispensé de publicité et de mise en concurrence préalable.**
- c. La résiliation du marché pour force majeure, qui peut être demandée par les deux parties.**
- d. La résiliation du marché par le MOA sur le terrain de l'intérêt général, par exemple si le MOA souhaite prioriser d'autres projets et n'entend pas s'engager sur le principe d'une reprise de l'opération.**

L'arbitrage entre la poursuite et la résiliation implique de savoir précisément si le marché peut être poursuivi dans des conditions, notamment financières, et un délai acceptable – avec une situation qui s'apprécie au cas par cas.

Quatre autres points méritent d'être évoqués :

- Le cas du marché notifié avant le 13 mai mais sans OS de démarrage : le chantier n'est alors pas matériellement impacté mais son titulaire peut ne plus être en situation d'exécuter le marché. Plusieurs solutions sont envisageables dans une telle hypothèse, le titulaire se doit d'informer la personne publique et exposer sa situation et ses difficultés.
- La question de la coordination des actions et prises de décision en présence de groupements titulaires d'un marché public : tous les membres du groupement ne se trouvant peut-être pas dans la même situation, la prise de décision peut s'avérer plus longue.

- Le cas des sous-traitants impactés : les sous-traitants intervenant sous la responsabilité du titulaire du marché, il convient de faire un point précis sur la situation avant d'en référer au MOA et au MOE.
- La possibilité, dans certains cas, pour le titulaire du marché d'être indemnisé pour les charges supplémentaires (pertes subies), non prévues dans le contrat initial du fait de la **situation imprévisible et extérieure aux parties**, sur la notion d'imprévision.

10. ANNEXES – COURRIERS TYPES

10.1. LETTRE TYPE AUX ORGANISMES

Entreprise

Nom du Chef d'entreprise

Adresse Téléphone

N° RIDET

N° d'affilié dans l'organisme

ORGANISME

A l'attention de Monsieur le Directeur Adresse

Objet : Difficultés suite dégradations du XX mai 2024

Monsieur le

J'ai été victime de dégradations qui sont survenues le mai 2024 et mon entreprise, sise a été gravement endommagée. Mon activité est actuellement suspendue et mes pertes sont importantes, environ CFP. Je prévoisjours de fermeture.

Si possible :

Mon chiffre d'affaires en mai 2023 était de.....CFP et ne pourra excéder pour cette même période en 2024.....CFP. Cette situation me pose donc de graves problèmes de trésorerie.

En conséquence, je vous prie de bien vouloir m'accorder à titre exceptionnel :

-un report de paiement de ;mois pour un montant de.....CFP.

ou

-un étalement du paiement en.....fois, aux échéances suivantes (à préciser.....),

Vous remerciant de votre bienveillante attention dans le cadre de ces circonstances exceptionnelles, je reste à votre disposition pour tous renseignements ou démarches complémentaires.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le, l'assurance de mes salutations distinguées.

Signature

PJ :

10.2. LETTRE TYPE REPORT D'ECHEANCES BANCAIRES

IDENTITE DE L'ENTREPRISE + DU REPRESENTANT

N° RIDET

ADRESSE

NOM DE LA BANQUE

ADRESSE

CODE POSTAL + COMMUNE

A COMMUNE, le _____ 2024

Objet : Demande de report d'échéances de crédit

V/Réf : Prêt(s) N°

Madame, Monsieur,

En raison du contexte économique actuel exceptionnel, (expliquer précisément la situation, le niveau de perte d'activité, etc.) par la présente je sollicite le report du paiement des échéances pendant six mois à compter de(s) l'échéance(s) du(es) _____ 2024.

Je joins à cette demande une proposition d'échéancier ainsi qu'un plan de trésorerie prévisionnel sur 12 mois.

Je reconnais avoir été informé que le report d'échéances ne porte que sur le capital et les intérêts mais pas sur les primes d'assurance, et qu'en conséquence celles-ci continueront d'être réglées à chaque échéance pendant la période de report.

Je reconnais également avoir été informé qu'après accord de la Banque, celle-ci nous adressera un nouveau tableau d'amortissement que je devrais retourner signé, car à défaut ma demande ne pourra pas produire d'effets juridiques.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'Emprunteur

10.3. MODELE DE DEMANDE DE DELAIS POUR LES PROFESSIONS LIBERALES

N° DE COMPTE COTISANT :

Nom :

Prénom :

Adresse :

Période :

Plan proposé : Uniquement pour les cotisations patronales

1^{ère} échéance :CFP le

2^{ème} échéance :CFP le

3^{ème} échéance :CFP le

4^{ème} échéance :CFP le

5^{ème} échéance :CFP le

(Au 8, 18 ou 24 du mois)

DEMANDE DE REMISE

Sollicite la remise des majorations de retard et/ou des pénalités

Sollicite l'annulation des majorations de retard et/ou des pénalités

Pour le motif suivant : Sinistré « Emeutes »

Commentaire(s) :

Signature