

Cellule des acteurs économiques - Réunion du 29 septembre 2021

1. Sur les sujets DTE :

- Délais de traitement des demandes de chômage partiel :
 - Il faut compter entre 3 semaines/1 mois entre la demande et la notification à l'entreprise par arrêté
 - Pour recevoir les fonds, si l'entreprise n'a plus de trésorerie, il y a un système d'avance de la CAFAT - Il faut compter environ 3 semaines dès que la CAFAT a les fonds - ils verseront par « blocs »
 - Le gouvernement devrait présenter demain sa stratégie de financement des dispositifs d'aides
- Le chômage partiel Covid peut se cumuler avec une procédure de licenciement économique - rappel que la procédure de licenciement économique collectif est longue - les demandes de chômage partiel peuvent être effectuées concomitamment - on peut aussi passer par une procédure à l'amiable, plus rapide et plus souple
- Cas spécifiques de salariés fragilisés ou handicapés qui ne peuvent pas travailler car l'employeur ne peut suffisamment garantir les conditions de sécurité du salarié : le chômage partiel peut être demandé dans ce cas.
- Sur le fonds de compensation Covid :
 - Les cas contacts qui sont mis à l'isolement sont en absence justifiée et donc non sanctionnés et non payés par l'employeurs - les salariés pourront faire appel au fonds de compensation dans ce cas
 - Les acteurs économiques émettent une remarque sur les différences de mécanismes de prise en charge entre les 3 cas suivants :
 - Cas avérés en congés maladie -> prise en charge par l'employeur de façon dégressive avec compensation CAFAT progressive et totale si l'arrêt est supérieur à un mois.
 - Cas positifs asymptomatiques mis en isolement -> prise en charge par le fonds de compensation
 - Cas contacts mis en isolement -> prise en charge par le fonds de compensation
 - Par ailleurs, la délibération 26/CP prévoyait la prise en charge des frais médicaux pour les soins à domicile. Si ces dispositions ne sont pas reprises dans la délibération en cours cela pourrait créer une distorsion de traitement avec ceux qui sont en hospital et dont les soins sont pris en charge.
 - La procédure de déclaration officielle des cas contacts et avérés sera détaillée dans le texte à venir - en attendant le texte, les entreprises doivent se référer au protocole DASS/DTE diffusé récemment.

- Les acteurs soulignent que des cas sont d'ores et déjà déclarés en entreprise et qu'il serait bien que le texte prévoit une date de démarrage du fonds de compensation suffisante pour qu'ils soient pris en charge de façon « rétroactive » (la rétroactivité n'est pas juridiquement possible). Toute la question sera de fournir la preuve en tant que cas contact car au démarrage de la crise la DASS était submergée et n'a pas pu fournir toutes les attestations
 - Sur la question des salariés empêchés de travailler pour garde d'enfants et qui ne peuvent pas télétravailler : cette question devrait être résolue dans la délibération 26/CP
 - Quid d'une majoration des allocations familiales telles que prévues dans la délibération 26/CP ? : à voir dans le texte.
- Sur l'obligation vaccinale :
 - Comment traiter le cas d'un salarié non vacciné dans un secteur sensible ou au sein d'une entreprise dont l'activité ne peut garantir les gestes barrières (ex : coiffeurs, esthéticiennes ...) ?
 - Pour les secteurs sensibles, des discussions sont encore en cours sur la date d'application (possible au 31/12/21). Il faut que les entreprises attendent la date fixée pour prendre des mesures.
 - Juridiquement il est possible, si aucune alternative n'est trouvée entre l'employeur et le salarié (congés sans soldes, congés sabbatiques ...), de licencier un salarié pour cause réelle et sérieuse de trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise (jurisprudence pour ces cas). Ce n'est pas vraiment ce qui est souhaité, mais c'est possible.
 - Un avant projet de Loi de Pays est en cours de discussion avec les syndicats de salariés qui spécifie que l'on peut suspendre le contrat de travail en cas de non vaccination. Ce texte fait l'objet de débats pour l'instant.
 - Sur le registre à tenir recensant le personnel vacciné : ce point reste problématique car on touche au secret médical - les modifications en cours sur le texte instaurant l'obligation vaccinale + la mise en place du pass sanitaire devraient solutionner cette question au niveau pratique pour les employeurs -

2. Autres sujets :

- Sur les plans de reprise des activités : le cabinet de C Gyges annonce qu'un travail est d'ores et déjà initié sur des plans de reprise par secteur d'activité par les cabinet A. Digoué, T. Santa et C. Gyges - les syndicats seront invités à y participer
 - Il est souligné que le protocole déterminé en mars de cette année par la DASS pour la profession d'esthétique n'avait pas été validé par la profession - un travail de concertation est à mener
 - La confédération de l'immobilier a proposé un protocole pour les visites de biens - à valider

- Certains acteurs soulignent que des commerçants ont annoncé la réouverture de leurs magasins au risque de payer des amendes. D'autres sont susceptibles de suivre ce mouvement. Il devient urgent de travailler sur une reprise, même partielle, de l'activité économique.
- Enfin, la cellule des acteurs s'interroge sur la manifestation autorisée par le Haut-commissariat et souhaite savoir si une disposition réglementaire ne pourrait pas interdire les rassemblements de ce type, vecteurs de propagation du virus
- Et toujours cette demande de visibilité sur les mesures de poursuite du confinement car les entreprises ont besoin de se préparer et d'anticiper. Même demande de la part des agences de voyage sur la reprise des vols, de nombreux calédoniens envisagent de prendre des billets pour le début de l'année prochaine et le manque de visibilité oblige les agences à refuser les ventes.

Quelques précisions apportées par le gouvernement sur le CR de cette réunion :

- A ce jour, pas de modifications prévues sur la délibération 44 concernant l'obligation vaccinale - les dates ne changent donc pas.
- Seul l'arrêté fixant les secteurs sensibles pourra être modifié et à la marge
- Le licenciement pour non-vaccination n'a jamais été envisagé ni évoqué par le GNC -
- La Loi de Pays concernant la suspension du contrat de travail est à ce jour un projet non validé par les membres du gouvernement - ce texte n'a donc pas été soumis aux syndicats