



L'annonce de la mise en place de l'Activité Partielle pour les PN est générateur d'inquiétude pour un très grand nombre d'entre nous.

Le fait de ne pas bien connaître les règles de calcul de notre SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI (S.M.M.G.) ou de ne pas maîtriser notre système de REMUNERATION n'aide pas à rester serein.

De plus, l'Activité Partielle, notion nouvelle pour nous tous et dont nous ignorons, pour la plupart d'entre nous, ses règles d'application et d'indemnisation, peut accentuer ces craintes...

Cependant voici une explication dont le but est de « DESACRALISER » cette notion de « Chômage Partiel » qui peut faire peur.

1 Soyons clairs, l'Activité Partielle n'est ni plus ni moins que du chômage partiel et/ou chômage technique. C'est la même chose. Le terme juridique depuis 2014 étant « l'activité partielle », générateur d'ailleurs de confusion.

En effet, **quand l'entreprise annonce une activité partielle à 80%, il faut bien comprendre que nous allons être au chômage technique à 80%, soit autrement dit, nous n'allons travailler qu'à 20%.**

2 En Chômage technique à 80%, nous sommes payé ET indemnisé directement* par l'entreprise sur la base de notre S.M.M.G. Net avec sur la sur le bulletin de paie :

- une partie **PAYEE** au titre du **SALAIRE** de l'activité réalisée de **20%**
- une partie **INDEMNISEE** au titre du **CHOMAGE** partiel de **80%**
- une partie éventuellement versée au titre d'une **INDEMNITE** supplémentaire afin de garantir le **SMMG**.

*notre salaire AF ET nos indemnités chômage sont versés DIRECTEMENT par la compagnie sur notre compte bancaire. Aucune action supplémentaire à effectuer

A NOTER : Aujourd'hui, si notre Activité génère un salaire inférieur au SMMG, l'entreprise nous verse un complément, appelé « Complément Mini Garanti pour atteindre le SMMG » en application de notre ACG.

3 L'application du chômage technique permet à l'entreprise :

- d'être exonérée de cotisations patronales sur la période de chômage technique appliquée.
- de percevoir de la part de l'Etat une allocation afin de nous indemniser la période de chômage technique
- de préserver donc sa trésorerie
- de pas faire appel au licenciement sec.

4 Que nous soyons en période de chômage technique autorisée **OU** période « classique » de sous activité (période durant laquelle les plannings présente un grand nombre de jours de dispersion), **notre SMMG est une protection.**

Certes, en période de faible activité, nous perdons tous de la rémunération puisque nous ne percevons pratiquement plus de frais professionnels (Indemnités repas et de transport) suite à une baisse drastique de notre activité.

Mais nous avons la garantie de percevoir notre SMMG.

Il faut bien comprendre UNE chose : que l'entreprise applique une période de chômage technique ou pas, **NOUS SOMMES REMUNERES SUR LE MEME NIVEAU DE SALAIRE : Le SMMG** (proratisé quand nous avons du TAF et période de sans solde). Seule la manière d'être rémunérés et indemnisés diffère.

La notion de « chômage » n'a pas d'incidence sur notre salaire minimum garanti. **Le chômage technique NE MODIFIE PAS nos règles de rémunération et grilles de salaires.**

Il permet surtout à l'entreprise de protéger sa santé financière et d'éviter les licenciements secs.

5 Comment devrait-être appliqué le chômage technique ?

Le chômage technique devrait être appliqué en ajoutant des jours OFF SUPPLEMENTAIRES à notre nombre de jours OFF minimum réglementaire actuel. (Aucune proratisation des jours OFF réglementaires)

Cela va donc réduire notre nombre de jours ON mensuel jusqu'à 80%.

Voici un exemple pour le LC et un pour le CC/MC dont le but est de permettre d'illustrer comment le dispositif du chômage technique devrait être appliqué.

Données de départ et appliquées habituellement :

Chaque mois est décompté en 30ème.

Cela veut dire que pour un mois COMPLET d'activité, c'est-à-dire sans congé ni absence, nous avons au minimum :

Sur LC :

- 13 Jours OFF Réglementaires
- Permettant 17 jours ON

Sur MC/CC :

- 14 Jours OFF Réglementaires
- Permettant 16 jours ON

Le PRINCIPE Utilisé pour l'application légale du chômage technique au taux de 80% pour les PN a pour effet d'augmenter le nombre de Jours OFF total mensuel.

Le principe utilisé va avoir comme incidence de **réduire la possibilité de Jours ON** de cette façon :

Sur LC :

- 13 Jours OFF Réglementaires
- 17 jours ON potentiels, abattus de 80% pour chômage technique = 3,4 jours ON/mois
- **Ce qui donne 13,6 OFF en plus (17-3,6)**

Sur MC/CC :

- 14 Jours OFF Réglementaires
- 16 jours ON potentiels, abattus de 80% pour chômage technique = 3,2 ON/ mois
- **Ce qui donne 12,8 OFF en plus (16-3,2)**

- Le nombre de jours OFF réglementaires est volontairement « arrondi » à 13 par mois sur LC pour simplifier. (C'est en fait 13,33 OFF réglementaires mensuel, qui permet d'avoir un J supplémentaire par trimestre).

- **Les chiffres donnés, à titre « d'indication », sont issus d'une application et d'une répartition THEORIQUE, STRICTE et UNIFORME du dispositif de mise en œuvre de Chômage technique chez les PN, au taux maximal de 80%.**

Cela pourrait laisser penser qu'un PNC LC serait limité à 1 Rotation par mois et qu'un PNC CC/MC serait limité à 3-4 jours ON d'activité. Ce n'est pas le cas ! Un PNC pourrait très bien avoir 2 rotations dans le mois ou plus de 3-4 journées ON.

En effet, le dispositif du chômage partiel n'est qu'un cadre juridique spécifique permettant l'indemnisation des PN. Si une répartition uniforme est demandée, le Législateur a bien conscience qu'une répartition uniforme est difficile à mettre en œuvre. **Raison pour laquelle Il ne fait que DEMANDER une application uniforme. Il n'OBLIGE PAS.**

Toute activité supplémentaire générera une augmentation de la rémunération.

Adhérez en ligne sur www.unsa-pnc.com ou via l'application UNSA PNC

Tarifs mensuels d'adhésion :

6ème à 4ème Classe 5€ - 3ème à 1ère Classe 7€ - Hors Classe et C/C 9€ - CCP 10€