



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

entreprises en difficulté

Question écrite n° 25493

Texte de la question

M. Jean-Marie Rolland attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les effets néfastes du chômage partiel et du licenciement économique pour les entreprises en difficulté dont l'activité varie en fonction des saisons et qui pour cette raison pratiquent la modulation d'horaires. S'agissant du chômage partiel, l'État n'indemnise que les heures chômées en deçà de trente-cinq heures. Lorsqu'une entreprise dépasse ce seuil pour compenser les heures payées en période d'activité basse, elle doit une seconde fois supporter le coût de ces heures « supplémentaires » et des charges afférentes, ce qui ne contribue pas à améliorer sa situation financière. S'agissant du licenciement économique, d'une part les heures payées d'avance sont perdues, d'autre part les indemnités de licenciement ont été augmentées ces dernières années. Par conséquent, lorsqu'une entreprise procède au licenciement économique de certains de ses salariés pour sauvegarder l'emploi des autres, la réglementation en vigueur ne semble pas contribuer à éviter le dépôt de bilan. Aussi il lui demande quelles mesures le Gouvernement compte prendre pour faire évoluer cette situation.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a attiré l'attention du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel pour les entreprises ayant un accord de modulation, en cas de licenciement pour motif économique et sur l'augmentation des indemnités de licenciement. Le dispositif du chômage partiel a pour objectif d'éviter les licenciements en cas de suspension ou de baisse d'activité due à une circonstance de caractère exceptionnel et temporaire. La modulation permet aux entreprises qui connaissent des fluctuations d'activité de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 600 heures. La modulation offre ainsi la possibilité aux entreprises d'effectuer des heures au-delà de 35 heures dans la limite d'un plafond qui ne seront pas pour autant considérées comme étant des heures supplémentaires. Toutefois, en cas de mise au chômage partiel, l'État n'a vocation à indemniser que les heures perdues en deçà de la durée légale ou de la durée hebdomadaire moyenne sur l'année si elle est inférieure. L'employeur ne sera indemnisé qu'à la fin de la période de modulation au vu des heures effectivement travaillées sur l'année figurant dans le bilan de modulation du temps de travail. En effet, le planning peut être modifié de telle sorte que des heures prévues non travaillées soient compensées par des heures « excédentaires » par rapport aux heures prévues. Le bilan des heures « en plus » et des heures « en moins » peut de ce fait aboutir à la réalisation effective de la durée de travail sur l'année mais dans des conditions différentes de celles prévues dans le planning indicatif. L'État n'a donc à indemniser ni les heures qui ont finalement été travaillées mais à des périodes différentes de celles initialement prévues dans le planning indicatif, ni les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord qui constituent des heures supplémentaires et qui doivent être rémunérées en tant que telles par l'employeur. Enfin, dès lors qu'une convention collective ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoit un lissage du salaire visant à garantir un niveau de ressource constant au salarié en cas de fluctuation de la durée de travail sur l'année, les procédures de licenciement doivent être, le cas échéant, sans incidence sur cette garantie, en sachant qu'elle

peut jouer en faveur du salarié mais aussi de l'employeur si le licenciement intervient au terme d'une période haute. S'agissant du paiement des indemnités de licenciement, le législateur a entendu ajuster le niveau des indemnités légales sur celui des indemnités conventionnelles. Ce rapprochement n'a pas pour objet d'alourdir les charges pesant sur les entreprises mais de s'adapter à la réalité des montants des indemnités de licenciement accordés.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Marie Rolland](#)

Circonscription : Yonne (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 25493

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 29 septembre 2003, page 7372

Réponse publiée le : 10 février 2004, page 1014