



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

licenciement économique

Question écrite n° 2445

Texte de la question

M. François Vannson attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur les conditions que doit remplir un salarié pour bénéficier d'une convention d'allocation temporaire dégressive lorsqu'une telle mesure d'accompagnement est conclue entre l'État et une entreprise procédant à des réductions d'effectifs dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique. En effet, les salariés licenciés et qui sont reclassés notamment dans des emplois de service à la personne et qui ont donc plusieurs employeurs ne peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation temporaire dégressive. Le fait que le salarié ait un ou plusieurs employeurs ne devrait pas pouvoir justifier qu'il soit exclu de ce dispositif dont l'objectif consiste à compenser une différence de rémunération entre l'ancien et le nouvel emploi. Il lui demande donc de bien vouloir lui indiquer si une évolution de la réglementation est envisageable à ce propos. - Question transmise à Mme la ministre de l'économie, des finances et de l'emploi.

Texte de la réponse

La convention d'allocation temporaire dégressive est un outil d'incitation directe au reclassement qui permet d'aider financièrement les salariés licenciés pour motif économique qui acceptent des emplois de reclassement comportant une rémunération mensuelle inférieure à celle qu'ils percevaient au titre de leur emploi antérieur. Toutefois, l'octroi de cette allocation est limité à un seul emploi de reclassement en application de l'article R. 322-7 du code du travail. Aussi, la règle est la prise en compte d'un différentiel sur un contrat de reclassement, même à temps partiel, pendant une période de deux ans maximum. L'impossibilité de cumuler plusieurs contrats à temps partiel résulte notamment d'un problème lié au calcul du différentiel sur la période donnée. En effet, le différentiel est déterminé en comparant deux revenus sur des bases objectives. Or la multiplicité de contrats implique la diversité des règles de paiement des salaires, rendant l'exercice de comparaison complexe et conduisant à un montant de différentiel toujours contestable. De plus, le versement du différentiel s'effectue en trois fois maximum avec un réajustement du montant sur la période travaillée. Ce lissage s'avérerait impossible en cas de multiplicité de contrats dans l'hypothèse où l'un d'entre eux prendrait fin avant la dernière échéance puisque l'élément de comparaison serait modifié. Enfin, l'allocation temporaire dégressive est un outil d'incitation au reclassement qui doit s'inscrire dans l'objectif plus large de sécurisation des parcours professionnels. La multiplicité de contrats à temps partiel ne répond pas à la volonté de stabilité visée par le Gouvernement au travers des différentes mesures d'accompagnement. Toutefois, ce dispositif a fait l'objet d'une réforme par circulaire du 22 décembre 2005 qui repose sur trois points : une revalorisation du plafond d'intervention, un élargissement des reclassements éligibles pour bénéficier de l'allocation temporaire dégressive et une rationalisation des règles de gestion de la mesure. Ce dispositif a donc évolué et son champ d'action s'est considérablement élargi en retenant notamment l'éligibilité des reclassements chez les particuliers employeurs.

Données clés

Auteur : [M. François Vannson](#)

Circonscription : Vosges (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 2445

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité

Ministère attributaire : Économie, finances et emploi

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 7 août 2007, page 5162

Réponse publiée le : 11 décembre 2007, page 7837