ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

conditions de travail

Question écrite n° 7202

Texte de la question

sans revenir sur l'argumentation déjà développée sur les risques de l'application obligatoire de la réduction du temps de travail, tels que la détérioration de la compétitivité des entreprises, les délocalisations d'activités, la baisse d'attractivité de la France pour les investisseurs étrangers ou la régression du niveau de vie des salariés, M. Marc Dumoulin attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la nécessité absolue d'introduire la notion de flexibilité et d'adaptabilité du temps de travail avant de légiférer sur ce sujet. On sait que cette flexibilité ou cette adaptabilité peut se traduire par exemple par l'annualisation du temps de travail, par le contrat unique à employeur multiple, par le temps partiel annualisé pour les petites entreprises et les entreprises artisanales. Ce n'est qu'à cette condition que l'on peut envisager une vraie négociation sur la réduction du temps de travail, entreprise par entreprise, mais sans date butoir, car, s'il y a une véritable justification économique à cette mesure, elle s'imposera d'elle-même. Il lui demande donc d'organiser une conférence sur la flexibilité et l'adaptabilité du temps de travail qui doit être un préalable au vote de toute loi, afin de connaître les intentions réelles des partenaires sociaux sur ce sujet, et particulièrement des syndicats.

Texte de la réponse

Comme il l'a été rappelé à de nombreuses reprises au cours du débat parlementaire, lors de l'examen de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, rien ne s'oppose à ce que l'accord collectif qui organise la réduction du temps de travail s'articule avec l'un des dispositifs de modulation du temps de travail déjà organisés par les articles L. 212-2-1 et L. 212-8 et suivants du code du travail. Différents autres dispositifs évoqués par l'honorable parlementaire sont également déjà prévus par la loi. Ainsi, le groupement d'employeurs permet d'occuper un même salarié alternativement ou successivement dans les différentes entreprises membres du groupement. Les contrats de travail à temps partiel annualisé sont prévus par les articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du code du travail et ils peuvent d'ores et déjà être conclus par les entreprises quelle que soit leur taille.

Données clés

Auteur : M. Marc Dumoulin
Circonscription : Haut-Rhin (2e circonscription) - Rassemblement pour la République
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 7202
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : emploi et solidarité
Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 1er décembre 1997, page 4311
Réponse publiée le : 31 août 1998, page 4805