



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

durée du travail

Question écrite n° 7535

Texte de la question

M. Dominique Dord attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les obstacles réglementaires que rencontrent les employés travaillant en temps partagé, pratique qui permet à des cadres de haut niveau de compétence d'offrir à des PME un travail relavorisant à coût restreint. Or, le développement du travail à temps partagé se heurte à des lois prévues pour le travail à plein temps. Exemple : un salarié travaillant en temps partagé qui perd un de ses emplois, sera pénalisé par le système de calcul des indemnités de chômage : en effet, ce calcul exclut de son bénéfice toute personne ne travaillant pas, au minimum, à mi-temps bien que des cotisations soient perçues dès le premier franc. Il lui demande s'il ne serait pas possible d'adapter la législation du travail à ce nouveau statut de salarié.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire appelle l'attention du ministre de l'emploi et de la solidarité sur la nécessité d'adapter la législation du travail au statut spécifique des salariés à employeurs multiples. La situation des « pluriactifs » est, en effet, un sujet de réflexion d'autant plus important qu'il s'agit de l'une des formes de partage du travail qui peut contribuer au développement d'emplois stables, dans un cadre adapté à la situation des PME. En ce qui concerne le droit du travail, l'instauration d'un statut du pluriactif ne paraît toutefois pas souhaitable. En effet, si des modifications du droit existant s'avèrent nécessaires, dans la mesure où il a été conçu pour régir la situation classique de salariés se consacrant à une activité professionnelle unique, le Gouvernement réfléchit, à ce stade, à des mesures visant à adapter à la pluriactivité certaines dispositions du code du travail ayant trait notamment aux congés payés, aux heures complémentaires et à la médecine du travail plutôt que de créer un statut à part, dont l'expérience démontre qu'il ne pourrait qu'être à l'origine de rigidités et de complexités incompatibles avec la situation même de ces salariés. Il convient de souligner que, pour répondre à ce besoin, le législateur a institué, par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985, la formule du groupement d'employeurs. Le groupement d'employeurs a pour objet d'embaucher et de mettre à la disposition des entreprises ou employeurs adhérents des salariés liés au groupement par un contrat de travail. Ce dispositif présente l'avantage pour le salarié de n'avoir qu'un seul employeur - le groupement - auquel il est lié par un contrat de travail unique ; d'autre part, ce dispositif permet aux petites et moyennes entreprises qui n'ont pas la possibilité d'employer un salarié à plein temps de satisfaire à leur besoin de main-d'œuvre en occupant un salarié à temps partiel. En ce qui concerne le droit au versement des allocations chômage, l'article L. 351-1 du code du travail subordonne ce versement à la privation involontaire d'emploi du travailleur. Toutefois, afin de ne pas pénaliser les salariés à employeurs multiples, l'article L. 351-20 prévoit le cumul de ces allocations avec les revenus procurés par une autre activité dès lors que celle-ci a un caractère occasionnel ou réduit. Le revenu procuré par cette activité ne doit pas excéder 47 p. 100 de la rémunération brute mensuelle antérieure. Il est à noter que la détermination des règles applicables en la matière relève de la seule compétence des partenaires sociaux, gestionnaires du régime d'assurance chômage.

Données clés

Auteur : [M. Dominique Dord](#)

Circonscription : Savoie (1^{re} circonscription) - Union pour la démocratie française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 7535

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 8 décembre 1997, page 4441

Réponse publiée le : 9 février 1998, page 714