



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 59605

Texte de la question

M. Jean-Pierre Decool attire l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur les dysfonctionnements attenants à l'usage détourné et abusif de certaines dispositions réglementaires du droit du travail par certains employeurs contrevenants. En effet, selon, les organisations syndicales, certains employeurs, peu scrupuleux, auraient pour habitude de gérer les périodes de moindre activité en ayant recours, d'une manière injustifiée niais préméditée, à la mise à pied conservatoire partielle de leur main-d'oeuvre. Ce procédé, dont l'extension est redoutée, recèle, en réalité, le but inavoué de circonvenir aux obligations réglementaires inscrites dans le cadre d'une situation de chômage technique. Considérant l'inquiétude légitime que suscite cette déviance, chez les représentants syndicaux, mais également le caractère moral et financier du préjudice causé aux victimes, il lui demande, en conséquence, de bien vouloir lui préciser dans quelles mesures celui-ci entend intervenir afin de remédier à cette situation, prévenir la généralisation de ce phénomène et garantir, à cet égard, le droit des salariés.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur l'habitude qu'auraient certains employeurs de recourir à la mise à pied conservatoire partielle de leur main d'oeuvre lors de périodes de moindre activité afin de circonvenir aux obligations réglementaires inscrites dans le cadre d'une situation de chômage technique. En application de l'article R. 351-50 du code du travail, les allocations spécifiques de chômage partiel peuvent être attribuées aux salariés des entreprises qui sont contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité en raison de la conjoncture économique, de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, d'une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou de toute circonstance de caractère exceptionnel. Elles sont attribuées par le préfet ou sur délégation par le directeur départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle au vu d'une demande préalable de l'entreprise. À défaut d'une décision expresse de l'administration d'autoriser le recours au chômage partiel, l'employeur est tenu de maintenir le paiement des salaires. Ainsi, le chômage partiel est un dispositif qui permet d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité d'une entreprise sur la rémunération des licenciés et d'éviter des licenciements. La mise à pied conservatoire relève d'une toute autre logique, puisqu'il s'agit de permettre à l'employeur de disposer d'un délai pour statuer sur le cas d'un salarié pour lequel une sanction est envisagée et d'éviter le maintien en activité d'un salarié dont le comportement peut lui paraître dangereux. Dans cette hypothèse, la suspension du contrat de travail est imposée par l'employeur et doit être en principe suivie immédiatement de l'ouverture d'une procédure de licenciement. Si le salarié est alors dispensé d'exécuter son travail, il n'est pas privé de son salaire. En effet, seul le licenciement fondé sur une faute grave ou lourde dispense l'employeur de son obligation de paiement du salaire afférent à la période de mise à pied. Par conséquent, la mise à pied conservatoire ne peut constituer un moyen de détourner le recours au chômage partiel.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Pierre Decool](#)

Circonscription : Nord (14^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 59605

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 8 mars 2005, page 2354

Réponse publiée le : 4 avril 2006, page 3706