



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

licenciement économique

Question écrite n° 2448

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. Il s'étonne que lorsqu'un employeur recrute son conjoint qui a été licencié, ce dernier ne puisse bénéficier de l'allocation temporaire dégressive alors qu'il pourrait en bénéficier si l'employeur n'était pas son conjoint. Il s'interroge sur les motifs qui justifient cette exclusion et lui demande de bien vouloir lui indiquer si une évolution de la réglementation est envisageable à ce propos.

Texte de la réponse

La convention d'allocation temporaire dégressive (ATD) 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. Pour ouvrir droit à cette allocation, le bénéficiaire doit notamment justifier d'un reclassement dans un emploi salarié. Dans ce cadre, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui a conclu la convention avec l'entreprise est chargée de l'instruction des demandes d'adhésion et examine notamment la réalité du lien de subordination juridique du bénéficiaire avec son nouvel employeur, permettant d'établir sa qualité de salarié. Toutefois, selon l'interprétation de l'article L. 784-1 du code du travail, chambre sociale du 6 novembre 2001, les critères habituels du contrat de travail sont écartés et il n'y a pas lieu de rechercher s'il existe ou non un lien de subordination, seules doivent être vérifiées l'existence d'une activité habituelle et professionnelle dans l'entreprise du conjoint et la réalité de la rémunération. Il appartient au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, lors de l'instruction des pièces versées à la demande, de considérer si le conjoint remplit la qualité de collaborateur ou la qualité de salarié au sens du code du travail. D'autre part, 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'ATD et une rationalisation des règles de gestion de la mesure. Ce dispositif a donc évolué et son champ d'action s'est considérablement élargi mais reste toutefois une mesure ouverte aux salariés uniquement.

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 : 2448

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité

Ministère attributaire : Économie, industrie et emploi

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 7 août 2007, page 5162

Réponse publiée le : 22 avril 2008, page 3463