



15ème législature

Question N° : 18024	De M. Emmanuel Maquet (Les Républicains - Somme)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique >travail	Tête d'analyse >Travail à temps partagé	Analyse > Travail à temps partagé.
Question publiée au JO le : 19/03/2019 Date de changement d'attribution : 21/05/2022 Date de renouvellement : 25/06/2019 Date de renouvellement : 28/01/2020 Date de renouvellement : 23/06/2020 Date de renouvellement : 06/10/2020 Question retirée le : 21/06/2022 (fin de mandat)		

Texte de la question

M. Emmanuel Maquet attire l'attention de Mme la ministre du travail sur le travail à temps partagé. Ce dispositif a souffert d'un manque d'intérêt des petites et moyennes entreprises notamment en raison des restrictions du régime mis en place. En effet, seuls les salariés dits qualifiés y étaient éligibles et les seules entreprises pouvant y recourir étaient celles qui ne pouvaient elles-mêmes procéder à un recrutement en raison de leur taille ou de leurs moyens. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a prévu un nouveau dispositif expérimental de travail à temps partagé : jusqu'au 31 décembre 2021, une entreprise de travail à temps partagé peut proposer un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, qui sont inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, ou âgées de plus de 50 ans ou de niveaux de formation V, Vbis, ou VI. Cette loi précise en outre que ce régime du travail à temps partagé aux fins d'employabilité est dérogoratoire aux articles L. 1252-1 à L. 1252-13 du code du travail. Néanmoins, les professionnels s'interrogent sur le point de savoir si le travail à temps partagé aux fins d'employabilité permet de déroger à toutes les conditions restrictives du travail à temps partagé de droit commun ou bien uniquement à la condition liée à la qualification des salariés éligibles. Il souhaiterait donc savoir si une entreprise peut recourir au travail à temps partagé aux fins d'employabilité quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité, et donc sans être contrainte d'apporter la preuve qu'elle ne peut procéder elle-même à un recrutement en raison de sa taille ou de ses moyens.