



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 18023

Texte de la question

Mme Anne-Marie Idrac attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la réinsertion professionnelle des techniciens et cadres, souhaitant mettre leur expérience, en temps partagé, au service des PME/PMI. Le développement des sociétés « de portage » inspirées par l'intérim, permettant à des techniciens et cadres d'effectuer des missions, en temps que salarié, n'est à ce jour qu'un pis-aller, en l'absence d'une réelle réglementation. Sans statut spécifique, le salarié multi-employeurs est considéré, par défaut, comme un salarié à temps partiel, non protégé par une convention collective et ne pouvant verser ses cotisations sociales à une caisse spécifique adaptée à son activité. Aussi, chaque employeur doit actuellement calculer et verser ses cotisations sociales sur la base de la rémunération, en tenant compte du plafond de la sécurité sociale au prorata du temps passé. Chacun des employeurs concernés verse à l'URSSAF, aux ASSEDIC et aux caisses de retraite et de prévoyance les cotisations dues (part salariée et part patronale). Le salarié multi-employeurs doit normalement faire certifier mensuellement la déclaration : URSSAF S2100A auprès de chaque employeur, d'une manière non confidentielle. L'affiliation du salarié multi-employeurs à plusieurs caisses de retraite complémentaire non-cadres, affiliées à l'ARRCO, est normalement admise, contrairement au principe de l'affiliation unique à une caisse de retraite et de prévoyance cadres, affiliée à l'AGIRC, nécessitant le reversement des cotisations versées par les différents employeurs à la caisse d'affiliation du salarié, sous forme d'une régularisation annuelle par compensation. La gestion de la paie d'un salarié multi-employeurs, autre que VRP, ne peut aujourd'hui que rebuter les employeurs, compte tenu de sa complexité. Ne pourrait-on pas envisager la création d'un organisme collecteur des différentes cotisations sociales, destiné spécifiquement aux salariés travaillant en temps partagé du même type que la CCVRP ou la possibilité d'étendre le champ d'action de la CCVRP à d'autres catégories de salariés multi-employeurs que les VRP ? Dans ce cas, l'employeur s'affilierait simplement à cette caisse unique et spécifique aux salariés multi-employeurs, déclarant la totalité des cotisations dues (au mois ou au trimestre) d'après un bordereau unique. Cet organisme se chargerait de la répartition des cotisations aux différentes caisses, URSSAF, ASSEDIC et aux caisses de retraite complémentaire et de prévoyance affiliées. Le salarié aurait, pour sa part, un interlocuteur unique pour la gestion de ses droits. Elle souhaiterait connaître la suite que le Gouvernement pourrait réserver à cette proposition.

Texte de la réponse

Le multisalariat, comme les autres nouvelles formes d'organisation du travail impliquant un partage du temps entre plusieurs employeurs ou plusieurs activités, doit être encouragé car il est un des moyens permettant de lutter contre le chômage y compris celui des cadres. Aujourd'hui, l'un des obstacles principaux au développement du multisalariat est, comme cette question le souligne, la complexité de gestion administrative qu'il implique. C'est pourquoi, il importe que soient recherchées des solutions permettant une simplification et une harmonisation des procédures administratives actuellement en vigueur. Ces solutions sont toutefois difficiles à mettre en oeuvre dans la mesure où elles nécessitent le concours de nombreuses administrations et conjointement l'accord des partenaires sociaux gestionnaires des régimes de sécurité sociale et du régime d'assurance chômage. Les services du ministère de l'emploi et de la solidarité travaillent actuellement avec ceux

des autres ministères intéressés (ayant notamment en charge l'agriculture, l'industrie ou le commerce et l'artisanat) pour déterminer l'ensemble des mesures législatives et administratives qui permettraient de résoudre les problèmes tant juridiques qu'organisationnels posés par le mutisalarat. En outre, le ministère de l'emploi et de la solidarité continue de sensibiliser à cette question les partenaires sociaux dont l'accord reste indispensable pour arriver à terme, en matière de versements et de droits sociaux, à une situation satisfaisante pour les personnes, de plus en plus nombreuses, concernées par le multisalarat. Les solutions recherchées concernent à la fois l'identification des personnes dont la situation de multisalariés doit pouvoir être définie comme telle, l'éventuel regroupement conventionnel des gestionnaires, et les droits sociaux reconnus.

Données clés

Auteur : [Mme Anne-Marie Idrac](#)

Circonscription : Yvelines (3^e circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 18023

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 19 avril 1999

Question publiée le : 3 août 1998, page 4224

Réponse publiée le : 26 avril 1999, page 2520