



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

politique de l'emploi

Question orale n° 210

Texte de la question

M. Bernard Depierre appelle l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur le multisalariat. Cette nouvelle forme de travail, qui permet à un salarié - notamment les cadres - de travailler pour plusieurs employeurs, n'est à ce jour en France pas aussi développée qu'elle pourrait l'être et qu'elle le mériterait au regard des possibilités d'emplois qu'elle recèle. Le multisalariat permet en particulier aux petites et moyennes entreprises d'embaucher à temps partiel des salariés expérimentés dont le coût à temps plein s'avérerait prohibitif. Hors la solution, difficile à mettre en place, des groupements d'employeurs ou le pis-aller que constitue le portage, le développement du multisalariat souffre de l'absence de dispositions législatives définissant un véritable statut. Il s'exerce actuellement dans les limites du cadre législatif du travail à temps partiel qui s'avère inadapté en cas de multisalariat : absence de convention collective, absence de caisse spécifique pour le multisalarié, problème du seuil de déclenchement des indemnités chômage en cas de rupture d'un des contrats, bénéfice de l'exonération URSSAF temps partiel réservé à un seul des employeurs sont les difficultés parmi d'autres que rencontrent actuellement employeurs et multisalariés. Certes, si la définition d'un véritable statut du multisalarié apparaît complexe, elle ne semble pas insurmontable. Une proposition de loi adoptée en première lecture par le Sénat en 1999 propose à cet égard un certain nombre de solutions. Aussi, il lui demande où en est la réflexion du Gouvernement sur la possibilité de trouver un dispositif législatif adapté à cette organisation du travail créatrice d'emplois.

Texte de la réponse

RÉGIME JURIDIQUE DU MULTISALARIAT

M. le président. La parole est à M. Bernard Depierre, pour exposer sa question, n° 210, relative au régime juridique du multisalariat.

M. Bernard Depierre. Le multisalariat, forme nouvelle de travail, permet aux salariés, notamment les cadres, de travailler pour plusieurs employeurs. En France, cette formule n'est pas aussi développée qu'elle le mériterait au regard des possibilités d'emplois qu'elle recèle. Le multisalariat permet en particulier aux petites et moyennes entreprises d'embaucher à temps partiel des salariés expérimentés dont le coût à temps plein s'avérerait prohibitif.

Hormis la solution, difficile à mettre en place, des groupements d'employeurs, ou le pis-aller que constitue le portage, le développement du multisalariat souffre de l'absence d'un véritable statut défini par la loi. Il s'exerce actuellement dans les limites du cadre législatif du travail à temps partiel, qui s'avère inadapté. Absence de convention collective et de caisse spécifique aux multisalariés ; problème du seuil de déclenchement des indemnités de chômage en cas de rupture d'un des contrats ; bénéfice de l'exonération URSSAF à temps partiel réservé à un seul des employeurs : telles sont les principales difficultés que rencontrent les multisalariés et leurs employeurs.

Si la définition d'un véritable statut du multisalarié apparaît complexe, elle ne semble pas insurmontable. Une proposition de loi, adoptée en première lecture par le Sénat en 1999, envisage à cet égard des solutions intéressantes. Alors que le Gouvernement montre sa volonté de promouvoir l'emploi sur la base d'une souplesse encadrée, où en est sa réflexion sur la mise en place d'un dispositif législatif adapté à cette organisation du travail créatrice d'emplois ?

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat aux personnes âgées.

M. Hubert Falco, *secrétaire d'Etat aux personnes âgées*. Monsieur le député, vous appelez l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur l'adaptation du cadre législatif à la situation des salariés qui ont contracté avec plusieurs employeurs simultanément et qui, de ce fait, cumulent les contrats de travail à temps partiel. Il y a donc multisalariat et cumul d'emplois. Se pose alors évidemment la question de l'articulation de ces différents contrats, qui impose de concilier les intérêts des employeurs et ceux du salarié.

M. François Fillon me prie de vous faire savoir qu'il ne croit pas que la solution passe par un statut du multisalariat ou du cumul d'emplois. Elle passe à la fois par l'utilisation de la formule du groupement d'employeurs et par des simplifications législatives. Ainsi, la proposition de loi à laquelle vous vous référez ne lui semble pas apporter une amélioration effective. Elle créerait une nouvelle catégorie très imprécise de contrat de travail écrit, imposant dans les faits de nouvelles contraintes au chef d'entreprise.

Le groupement d'employeurs, parce qu'il est l'employeur unique des salariés, offre une solution aux difficultés dues à la pluralité de contrats et d'employeurs. C'est le fruit d'une démarche collective d'employeurs qui souhaitent partager les compétences de salariés, chaque membre du groupement étant utilisateur à tour de rôle des services offerts par ces salariés, lesquels peuvent de ce fait bénéficier d'une meilleure stabilité d'emploi et d'un meilleur niveau de ressources.

En ce qui concerne les simplifications législatives, plusieurs des difficultés évoquées dans votre question ont déjà été réglées. Ainsi, le salarié qui contracte avec plusieurs employeurs bénéficie des avantages garantis par la convention collective applicable à chacun des employeurs avec qui il a contracté.

L'article L. 212-4-3 du code du travail prémunit contre la sanction ou le licenciement le salarié à temps partiel qui refuse une modification de son horaire de travail ou de la répartition de la durée du travail pour incompatibilité avec une autre activité professionnelle salariée chez un autre employeur ou non salariée.

Sans méconnaître les difficultés inhérentes au cumul d'emplois, il faut donc se garder de croire qu'un statut du multisalariat soit possible. Mais il nous faut dégager des solutions pragmatiques. Il en est ainsi de la disposition prévue dans le cadre du projet de loi sur l'initiative économique, qui donnera le droit à un salarié de passer à temps partiel pour créer une entreprise.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Depierre](#)

Circonscription : Côte-d'Or (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question orale

Numéro de la question : 210

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 17 mars 2003, page 1894

Réponse publiée le : 19 mars 2003, page 2109

La question a été posée au Gouvernement en séance, parue dans le journal officiel le 17 mars 2003