

# Proposition CGT

Notre organisation souhaite permettre à tous les salarié.e.s porté.e.s quelque soit leur statut (*CDI ou CDD*) de pouvoir s'investir dans un mandat de représentant du personnel afin de défendre les intérêts des salarié.e.s du secteur.

Si la question ne se pose pas pour les salarié.e.s en CDI, elle est extrêmement plus complexe pour celles et ceux qui interviennent régulièrement en CDD de portage salarial.

Nous tenons à rappeler que l'article 14.2 de la Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017 fixe que tou.te.s salarié.e.s ayant 6 mois d'activité au sein d'une entreprise de portage, sur les 18 mois précédant l'élection, et étant en activité de portage ou ayant perçu un bulletin de paie le mois du dépôt des candidatures, peuvent présenter leur candidature à l'élection des membres du Comité Social et Economique. Par extension, ils ou elles peuvent aussi prétendre à être désigné.e représentant.e de la section syndicale, délégué.e syndical.e et/ou représentant.e auprès du Comité Social et Economique.

Or les salarié.e.s en CDD titulaires d'un mandat de représentant du personnel bénéficient légalement de la protection<sup>1</sup>. Cela implique qu'à chaque fin de CDD, l'employeur, dans le cas présent l'entreprise de portage salarial, doit solliciter l'autorisation de mettre fin au contrat de travail auprès de l'inspection du travail<sup>2</sup>.

La petite difficulté de cette procédure est que la demande d'autorisation et la réponse de l'inspection du travail doivent être réalisées avant le terme du contrat de travail, sous peine que la rupture du contrat de travail soit considérée comme nulle<sup>3</sup>. Cette demande d'autorisation doit se faire même si le contrat de travail ne peut pas être renouvelé.

Dans ce cadre, et afin que ce droit d'éligibilité soit vraiment effectif pour les salarié.e.s en CDD, notre organisation propose que ceux-ci disposent, à l'issue de leur contrat initial, d'un contrat de travail à durée déterminée de droit commun d'une durée mensuelle, a minima, équivalente à celle des heures de délégation liées à son mandat. Il sera fait un contrat pour chaque période comprise en deux missions de portage en CDD.

Le montant de la rémunération horaire de ces heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au statut du/de la salarié.e porté.e lors de son élection ou mandatement.

Dans l'éventualité, où le/la salarié.e porté.e effectuerait une nouvelle mission en CDD en portage salarial pendant son mandat, le montant de la rémunération horaire des heures de délégation se fera sur la base du taux horaire applicable à son nouveau contrat de travail.

Nous faisons cette proposition pour rendre effectif les dispositions de l'article 14.2 de la convention collective qui, du fait même de sa rédaction, semble avoir été écrite spécifiquement pour que les salarié.e.s en CDD puissent s'investir dans la vie de leur entreprise de portage salarial. Nous souhaitons aussi permettre à toutes celles et tous ceux qui souhaitent s'investir dans le rôle de représentant du personnel, de le faire sans restriction.

Le dialogue social dans le secteur nécessite que nous ayons des représentants en nombre dans un maximum d'entreprises de portage salarial.

Il est donc de notre devoir de donner le moyen à chacun.e d'intervenir pour l'amélioration de leurs conditions de travail au sens large.

Voilà pourquoi nous formulons cette proposition.

<sup>1</sup> Art. L.2421-7 et suivant du Code du travail ; art. L.2412-1 et suivant du Code du travail ; voir Circ. min. n°07/2012, 30 juill. 2012, Fiche 13.

<sup>2</sup> Art. L.2421-8 du Code du travail ; Cass. soc., 23 oct. 2012, n°11-19.210.

<sup>3</sup> Cass. soc., 23 oct. 2012, n°11-19.210.