



Les actes



Les actes

© Edité par la Fédération CGT des Sociétés d'études, Mars 2023

Crédits photos : Allaoua SAYAD

Cette brochure est mis à disposition au moyen d'une licence Creative Commons CC-BY-ND.

Partager – Vous pouvez partager, copier, distribuer, communiquer ce livre par tous les moyens et sous tous les formats.

Attribution – Vous devez créditer l'œuvre, faire mention du document initial et intégrer un lien vers la licence. Vous devez indiquer ces informations par tous les moyens raisonnables, sans toutefois suggérer que l'offrant vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son œuvre. Cette œuvre a été produite collectivement par l'ensemble des personnes qui ont témoigné et coordonnée par la Fédération CGT des Sociétés d'études. Elle est disponible sur <https://www.soc-etudes.cgt.fr/>

Pas de modifications – Dans le cas où vous effectuez un remix, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'œuvre originale, vous n'êtes pas autorisé à distribuer ou mettre à disposition l'œuvre modifiée.



Présentation

9h30

A l'heure où la convention collective de branche des salarié.e.s porté.e.s, fête ses 5 ans de vie, la **Fédération CGT des Sociétés d'études** organise, en partenariat avec le site de presse **Miroir Social**, un colloque intitulé « *Portage salarial : Bilan & Avenir ?* ».

Lors de cette journée, vous serez présentés des témoignages de salarié.e.s porté.e.s, de négociateurs/trices de la branche, d'experts, etc., notamment via la tenue de 3 tables rondes, dont vous trouverez les thèmes et la liste de participant.e.s, ci-après.

Le but recherché étant de débattre largement d'un premier bilan des apports de la convention collective mais aussi de ses manques ; de réfléchir à l'avenir de ce statut, et de démontrer l'utilité aux salarié.e.s porté.e.s de s'organiser pour défendre leurs droits.

Nous rappelons que ce colloque est accessible à tout le monde, syndiqué.e.s ou non, porté.e.s ou non.

Table ronde n°1

Bilan après 5 années de vie de la convention collective

10h30

L'objectif de cette table ronde est d'interroger les acteurs syndicaux, qui ont participé à la création de la convention collective, sur le bilan qu'ils tirent des années passées.

Nous confronterons celui-ci à l'analyse d'un expert extérieur dont les connaissances du secteur sont reconnues, en la personne de **Maitre Benjamin KANTOROWICZ**, avocat et auteur de l'ouvrage « *Droit et pratique du portage salarial* ».

Nous aborderons aussi la question de « *l'avenant n°2* » avec l'intervention de **Sylvain MOUNIER**, représentant l'associations des utilisateurs du portage salarial, FEDEP'S.

Pour introduire le débat, nous aurons une présentation de l'étude réalisée, par le cabinet APEX, à partir d'un questionnaire rempli par les salarié.e.s porté.e.s.

Table ronde n°2

Perspectives du portage salarial

14h00

L'objectif de cette table ronde est de débattre pour déterminer si l'extension, ou l'élargissement, du portage salarial, favoriserait la protection des travailleur.euse.s indépendant.e.s ou, au contraire, accentuerait la précarisation du salariat.

Face à **Jérôme TARTING**, Président de l'organisation patronale, Fédération des entreprises de portage salarial (FEPS), porteuse de la proposition d'étendre le portage salarial plus largement qu'actuellement, nous aurons :

- **Sébastien BAREAU**, secrétaire général de l'ANACOFI Immo
- **Alexis LOUVION**, chercheur au CNAM-CEET et auteur de la thèse « *Blanchir les zones grises de l'emploi. Le portage salarial, extension ou détournement des institutions salariales ?* »
- **Fabien GAY**, Sénateur (CRCD) et membre de la délégation sénatoriale aux entreprises, nouveaux modes de travail et de management.
- **Ludovic RIOUX**, représentant du syndicat CGT des livreurs de plateformes
- **Xavier BUROT**, secrétaire fédéral et négociateur de branche.

Table ronde n°3

Quelle organisation pour défendre les droits des salarié.e-s porté.e-s

15h30

L'objectif de cette table ronde est de démontrer l'utilité pour les salarié.e.s porté.e.s de :

- S'investir dans les instances représentatives du personnel ;
- S'organiser au sein de la branche afin de défendre leurs droits et les améliorer ;
- D'adhérer à une organisation syndicale comme la CGT.

Pour débattre, nous aurons :

- **Xavier BUROT**, secrétaire fédéral et négociateur de branche.
- **Arthur MOLVEAU**, ex-salarié porté.
- **Celine VICAINÉ**, secrétaire générale adjointe de la Fédération CGT des Sociétés d'Études.

La Fédération CGT des Sociétés d'études en partenariat avec

Miroir Social
Performance double face

Préface

Préface de Denis GRAVOUIL

Secrétaire confédéral, référent sur le portage salarial

Portage : une histoire qui doit intéresser toute la CGT



La Fédération des Sociétés d'étude CGT a pris l'initiative de ce colloque marquant les cinq premières années de la signature de la convention du portage salarial. On peut la remercier du travail accompli, et du bilan que dresse le compte-rendu des travaux, y compris pour les débats contradictoires qui ont pu être organisés.

La confédération CGT, notamment à travers l'UGICT, organisation transverse aux ingénieur·e-s, cadres et technicien·ne-s, a bataillé pour que le portage soit encadré, en poursuivant un double objectif :

- Assurer un statut de salarié·e, par exemple à des consultants pour des besoins très pointus auprès d'une grande entreprise ;
- Eviter une généralisation, notamment aux bas salaires, de ce type de contrat, et donc de la dilution du lien de subordination direct et de la responsabilité du « donneur d'ordre ».

Des professions aussi diverses que des ingénieur·e-s en sécurité informatique, des formatrices ou formateurs, des logisticien·ne-s peuvent s'exercer sous forme de portage salarial.

Plusieurs de nos champs professionnels, dont beaucoup dans celui de la fédération des sociétés d'études, sont donc susceptibles de voir passer quelques-uns des 50.000 salarié·e-s en portage, mais qui restent le plus souvent invisibles.

La bataille pour un subtil équilibre entre les deux faces de l'objectif se traduit par le fait que la CGT est à la fois capable de signer la convention collective et les avenants les plus favorables aux salarié·e-s « porté·e-s » et d'attaquer au Conseil d'État l'extension de décrets un peu trop flous quant aux frais de gestion cachés de certaines entreprises du portage.

Pour la CGT, il n'est pas question de laisser se développer le portage à l'infini, mais bien de le réserver à des salarié·e-s très autonomes dans la recherche de leurs missions et

l'exercice de leur travail.

Comme l'exprime certains très intéressants témoignages recueillis lors de ces travaux, il nous faut entendre à la fois le besoin d'autonomie et le besoin de sécurité, notamment à travers les droits prévus par le Code du Travail. On peut penser à la Sécurité Sociale professionnelle que la CGT revendique.

Regardons de près le portage salarial et soyons particulièrement à l'écoute des salarié·e·s porté·e·s : les négociations de la branche, la représentativité en son sein, les enjeux positifs ou non d'évolution doivent nous inciter à suivre le sujet avec attention.

LA CONVENTION COLLECTIVE DU PORTAGE SALARIAL

Fête ses

5 ANS



Introduction aux débats

Message d'ouverture du colloque

par Xavier BUROT, Secrétaire fédéral

Mesdames, Messieurs,

La Fédération CGT des Sociétés d'études est heureuse de vous accueillir à ce colloque organisé à l'occasion des 5 ans d'existence de la convention collective de branche des salariés en portage salarial signée le 22 mars 2017.



Nous avons pensé que cet anniversaire était une bonne occasion pour faire un premier bilan sur ce statut qui a été consolidé par la signature de la convention collective.

Nous avons souhaité mettre au débat et confronté notre vision du portage salarial avec d'autres acteurs du secteur ou experts en la matière. Et nous les remercions d'avoir répondu présents à notre invitation. Nous regrettons tout de même l'absence de la CFTC¹, mais surtout des deux organisations majoritaires au sein de la branche : Le PEPS (*côté patronal*) et la FIECI CFE-CGC (*côté salarié·e·s*).

Après un court film d'introduction, le cabinet APEX nous présentera les résultats de l'enquête qui a été menée auprès d'une centaine de salarié·e·s porté·e·s qui s'est déroulée du 6 juillet au 30 septembre 2022.

Puis après une courte pause, nous aurons une première table ronde intitulée « *Bilan après 5 années de vie de la convention collective* » qui réunira un représentant de la FEC FO et la CGT FSE, ainsi qu'un avocat spécialiste en portage salarial, et un représentant de la FEDEP'S (*une association des utilisateurs du portage salarial*).

Après une pause déjeuner que nous prendrons ensemble, nous assisterons à la deuxième table ronde intitulée « *Perspectives du portage salarial* ». Interviennent le Président de l'organisation patronale FEPS, le Secrétaire général de l'ANACOFI Immo, un chercheur au CNAM-CEET, un sénateur, un représentant du syndicat CGT des livreurs à vélo et un représentant de notre Fédération.

En milieu d'après-midi, et après une courte pause, se tiendra la troisième, et dernière table ronde, autour du thème « *Quelle organisation pour défendre les droits des*

¹ La CFDT avait accepté initialement de participer mais leur représentant n'a pas pu venir pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Colloque « Portage salarial : Bilan & Avenir ? »

salarié·e·s porté·e·s ? » où débattront le négociateur de branche pour la CGT, la Secrétaire générale adjointe de la Fédération et un ex-salarié·e porté·e.

Bien entendu, à l'issue de chaque table ronde, nous donnerons la parole au public qui pourra poser toutes les questions qu'il souhaitera.

Nous terminerons cette introduction par nos remerciements au webmagazine Miroir Social, dont l'un des journalistes va animer cette journée.

Nous vous souhaitons un bon débat et une bonne journée.

La convention collective du portage salarial fête ses 5 ans ! (vidéo d'introduction)

La convention collective de branche des salariés en portage salarial fête, cette année, ses 5 ans d'existence.

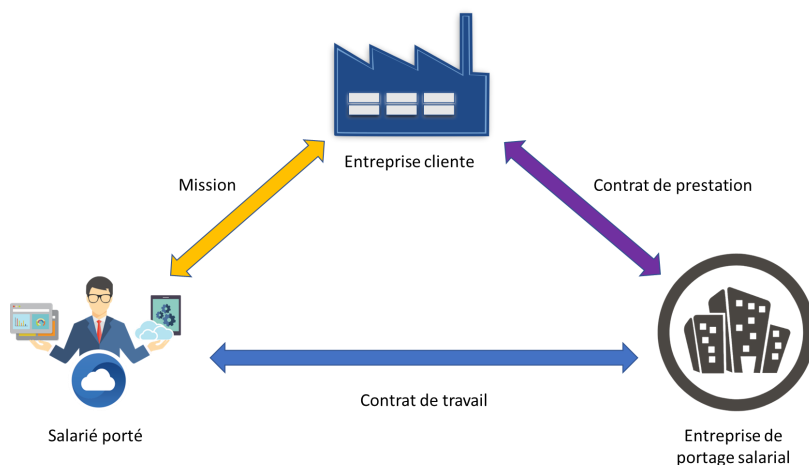
Profitions-en pour revenir un peu sur l'histoire de ce statut très particulier.

Qu'est-ce que le portage salarial ?

Avant tout, nous allons rappeler ce qu'est le portage salarial.

Le portage salarial est une relation tripartite qui inclut les trois parties suivantes :

- Le salarié porté qui démarché ses clients, négocie sa mission et tarif, et réalise la prestation,
- L'entreprise cliente,
- L'entreprise de portage salarial qui facture l'entreprise cliente au nom du salarié porté et verse à ce dernier un salaire en fonction du chiffre d'affaires qu'il a généré.
- Le salarié porté signe un contrat de travail avec l'entreprise de portage salarial.
- L'entreprise de portage salarial souscrit un contrat de prestation avec l'entreprise cliente.

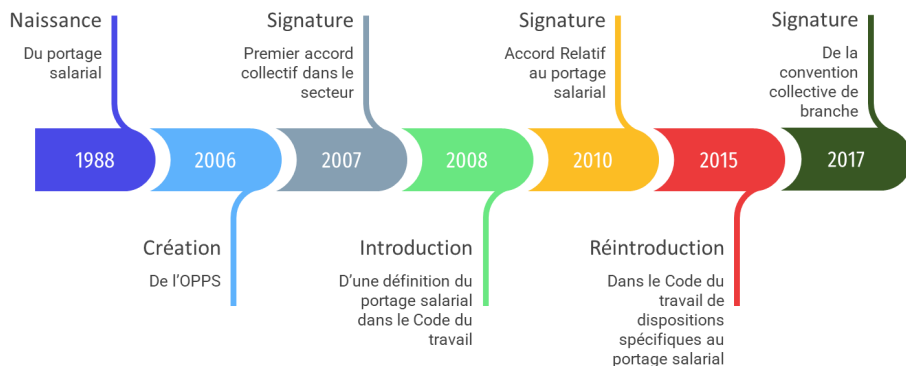


- Le salarié porté exécute la mission définie avec l'entreprise cliente

Petits rappels historiques

La reconnaissance du statut de salarié porté n'a pas été un long fleuve tranquille. Nous allons en rappeler quelques dates :

- **1988** : Création du portage salarial sous l'égide de l'Association pour la Valorisation des Relations Avec les Professionnels qui se fixe comme mission d'accompagner des cadres demandeurs d'emploi.
- **2006** : Création de l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS) regroupant le patronat du secteur et les représentants des 5 grandes confédérations syndicales. Son objet est de mieux appréhender la nature des activités qui sont réalisées en portage salarial, les modalités d'organisation des sociétés de portage, ainsi que d'exercice de ces activités.
- **2007** : Le premier accord encadrant le portage salarial est signé, au sein de la convention collective des Bureaux d'études techniques. Il est signé, côté patronal par le SNEPS et le CICF, et côté syndical, par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. Il ne sera jamais étendu en raison de l'opposition de la puissante fédération patronale SYNTEC.
- **2008** : Introduction de la définition du portage salarial dans le Code du travail
- **2010** : Signature d'un Accord National Interprofessionnel qui fixe les modalités applicables au portage salarial. Cet accord qui n'a pas été signé par FO fera l'objet d'un recours de cette organisation auprès du Conseil Constitutionnel, qui censurera l'accord en 2014.
- **2015** : Suite à cette censure, le Gouvernement reprend, par ordonnance, un grand nombre de dispositions de l'accord de 2010.



- **2017** : Signature, après à peine six mois de négociations, de la convention collective de branche des salariés en portage salarial par l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Le portage salarial, c'est aussi des femmes et des hommes qui le vivent au quotidien

Comment êtes vous venus au portage salarial ?

VELLARD Véronique (salariée portée)

Alors je suis arrivée au portage salarial car j'avais un statut d'indépendant. Et en fait, j'avais des petits soucis, de temps en temps, car j'avais des périodes où je ne travaillais pas. Du coup, j'avais du mal à régulariser mes charges. Et j'ai rencontré quelqu'un qui m'a parlé du portage salarial et qui m'a parlé d'une société où l'usage informatique facilitait les choses. Donc du coup, je me suis dit pourquoi pas. Voilà.



MOYAL Michael (salarié porté)

Pour moi le portage salarial, c'est quelque chose d'assez récent. J'étais, et je suis toujours, comédien. Malheureusement, je n'avais pas assez de cachets d'intermittent quand la crise du Covid est arrivée. Il a bien fallu trouver un autre métier car je me suis retrouvé au RSA. Puis un jour, c'est une histoire assez marrante. Personne ne me croit en fait quand j'en parle. Sur le groupe Facebook de ma ville, j'ai simplement demandé une chaise. Et en demandant une chaise, il y a un monsieur qui m'a répondu : « Ecoutez cela tombe très bien. Dans ma société, je bazarde toutes mes chaises. Et donc venez en chercher une plutôt que cela finisse à la déchetterie ». Donc j'y suis allé. Et on a parlé tous les deux. Et lui m'a parlé de son activité qu'est le portage salarial. Moi, je ne connaissais absolument pas le portage. Je ne savais absolument pas que cela existait. Et je me suis dit : « c'est vraiment pas mal ». Et il m'a dit : « Ecoutez vous avez un diplôme dans le journalisme. Vous êtes comédien. Est-ce que cela vous intéresserait de travailler à la communication ? » J'ai fait : « Bah, je suis au RSA, forcément, oui, ça m'intéresse ». Depuis, je travaille chez Addexpert, en tant que communicant. Voilà comment j'ai découvert le portage salarial.

ALAVOINE Illia (salarié porté)

J'habitais en Île-de-France, et en février 2016, j'ai gagné une mission à Niort, dans les Deux-Sèvres. Et puis très vite la ville me plaît. Et donc, on avait le projet familial qui se

fait de s'installer à Niort. En juin, je discute avec mon client qui me dit « Il n'y a pas de problème. On te prolonge jusqu'en décembre ». Et du coup, je signe le lendemain, ou le surlendemain, suite à la décision de mon client, une location de maison à Niort. Et quelques jours après la signature de cette location, j'apprends par un bruit de couloir qu'en fait, on va mettre fin à ma mission. Ce qui me sera confirmé officiellement, quelques jours plus tard. Et du coup, je me retrouve avec une maison à Niort ; avec un déménagement qui est déjà extrêmement bien avancé. Donc discussion avec ma société de services. J'étais en fin de période d'essai. Et ils trouvent plus pratique pour pouvoir terminer la mission, parce que l'on avait encore un peu de temps pour la fin de la mission. Il y avait un décalage entre la fin de ma période d'essai possible et la fin de la mission. Et donc il dit : « On va mettre fin à la période d'essai. Et on va continuer en portage salarial ». Et donc, je suis arrivé un peu par hasard en portage salarial pour pouvoir terminer ma mission.

Quels sont les avantages du portage salarial ?

MOYAL Michael (salarié porté)

L'avantage du portage salarial, pour moi, c'est quand une personne a envie de tester une idée ; quand une personne veut être indépendant ; quand une personne a l'envie de développer son activité sans prendre trop de risques, puisque le portage salarial c'est avant tout de la sécurité. On garde le statut de salarié ! C'est cela avant tout l'avantage du portage. C'est que l'on devient indépendant tout en ayant la protection du salarié. Pour moi, ça c'est un avantage non négligeable.



ALAVOINE Illia (salarié porté)

Alors le gros point positif, c'est une rémunération beaucoup plus importante. Également, il y a la possibilité de jouer beaucoup de chose sur les frais ; d'avoir un petit complément de rémunération non imposable et qui est pris sur la facturation et sur lequel on ne paie pas charges non plus. Donc cela a un gros effet sur la rémunération.

VELLARD Véronique (salariée portée)

A l'époque quand j'ai choisi ce statut, je me suis dit que cela me permettrait de toucher le chômage quand je n'avais pas de mission. Donc j'ai fait ce choix là en pensant qu'effectivement cela me permettrait de toucher le chômage et que cela allait être un petit peu plus sécurisant.

Quels sont les inconvénients du portage salarial ?

MOYAL Michael (salarié porté)

Alors les inconvénients, là malheureusement, ou heureusement dans certains cas, c'est que cela n'est pas ouvert à toutes les activités. Heureusement, on prend le domaine du médical, au niveau des assurances, cela poserait des questions assez importantes. Les autres inconvénients, c'est qu'il faut beaucoup réfléchir avant de passer au portage salarial et notamment comparer les différentes offres. C'est pour cela que moi comme je le dis toujours, quand vous avez une simulation de la part d'une société, le mieux c'est de demander le comparatif. Donc plusieurs simulations à plusieurs sociétés, pour bien voir ce qui est comparable. Et surtout faire très attention aux sociétés étrangères. Moi, je dis toujours ne prenez pas. Ne prenez pas les sociétés étrangères pour la bonne et simple raison, que vous ne cotiserez pas pour le système social français. Et en plus vous n'aurez pas le chômage. Alors que le principal avantage du portage, c'est ça. C'est d'avoir le chômage en fin de mission le temps de trouver une autre mission. Donc ne signez pas avec les boîtes étrangères. Moi, c'est ce que je conseille de manière générale.

VELLARD Véronique (salariée portée)

Donc, entre effectivement ce que j'imaginai d'une sécurité liée au chômage et la réalité, évidemment il y a un gap énorme. J'ai eu toute une suite de déceptions qui se sont enchaînées. C'est-à-dire qu'au niveau de l'organisation de l'administration, c'était très compliqué. Il fallait faire des contrats à chaque mission. Il fallait que je vérifie et que je « contrôle » le travail qui était fait par les personnes de la société de portage. Il y avait toujours des erreurs.

ALAVOINE Illia (salarié porté)

Alors les inconvénients, c'est que pour pouvoir aller dans le portage, il faut un carnet d'adresse solide. C'est-à-dire que si on n'a pas de carnet d'adresse, on doit retrouver sa mission tout seul. Et donc on ne peut s'appuyer que sur son réseau de relations pour pouvoir trouver de nouvelles missions. Moi aujourd'hui, j'ai un bon carnet d'adresses qui fait que je ne reste pas très longtemps sans mission. Et donc les désavantages sont assez limités. Il faut après anticiper la sortie de mission. Bon, jusqu'à présent, j'ai été prévenu suffisamment à l'avance, pour mes fins de mission. Et donc il faut organiser la sortie de mission pour faire une rupture conventionnelle et avoir le droit au chômage après.



Quel est l'intérêt pour les salarié·e·s porté·e·s de s'organiser ?

MOUNIER Sylvain (Président de la FEDEP'S)

Alors la FEDEP'S est la plus grosse organisation aujourd'hui. On traite, à peu près, 300 à 400 dossiers par an. Pourquoi c'est important de s'organiser à la fois pour les salarié·e·s et puis pour l'ensemble du marché parce que ce marché est un marché assez jeune. Et il y a une chose à savoir dans le portage salarial, c'est que certains acteurs historiques ont mis en place des pratiques de surfacturation des charges patronales. Cela veut dire quoi ?



Cela veut dire que dans les bulletins de paie ou dans les comptes de portés, ces montants sont gonflés. Et cela a un impact sur l'ensemble de la profession. Bien sûr cela a un impact sur les salarié·e·s, mais aussi cela a un impact délétère sur la réputation du portage salarial, et sur la sécurisation des contrats. Donc c'est important de s'organiser. A la fois du côté patronal mais aussi des salarié·e·s mais aussi côté utilisateur. On a des organisations, aujourd'hui, patronales, qui ont fait le choix délétère de défendre des pratiques pour sauver la peau de quelques acteurs. Ce sont quelques acteurs, aujourd'hui, dans les organisations patronales qui prennent en otage l'ensemble du marché parce que elles n'ont fait que défendre des pratiques qui sont indéfendables. Et cela mène l'ensemble du secteur dans une impasse. Pour les utilisateurs, l'association s'est organisée pour être tiers de confiance. Et rétablir la transparence et confiance, à la fois pour les salarié·e·s, pour les entreprises de portage qui sont auditées par l'association et par les utilisateurs finaux que sont les entreprises clientes. On est tiers de confiance. Et on fait la promotion d'un portage éthique, positif par le marché. C'est le marché qui transforme à travers l'adoption très majoritaire, dans les services achat ou chez les salarié·e·s porté·e·s, du label « Zéro Frais Caché ». Mais cela, c'est par le marché. Mais bien sûr, il faut des interlocuteurs au niveau réglementaire. Parce que les risques de ce phénomène, sont des risques de marché, de réputations mais aussi réglementaires. Donc l'action de la FEDEP'S, à travers le label « Zéro Frais Caché », qui est un tiers de confiance, permet d'accompagner des entreprises à plus d'éthique, et donc favorise le marché, pour favoriser cette transformation vers plus d'éthique. Et cela marche, car les acteurs audités et labélisés ont un taux de croissance de 4 à 5 fois supérieur. Ce sont des petites entreprises au départ. Aujourd'hui, cela devient des leaders du marché. Donc cela marche. Mais il faut aussi travailler sur le réglementaire. Il faut donc que les organisations patronales et salariales puissent être représentatives et discuter dans un dialogue constructif pour faire avancer. C'est une profession jeune. Il faut donc s'organiser pour pouvoir faire avancer cette discussion réglementaire. Il y a

deux questions : du côté patronal, ce sont les politiques qui défendent l'intérêt de quelques sociétés qui trichent et qui prennent en otage l'ensemble du marché. Les organisations patronales sont engagées dans une politique d'impasse catastrophique et qui met à risque l'ensemble des acteurs. Et côté syndicats, malheureusement, les syndicats de salarié·e·s ne sont pas, aujourd'hui, encore assez représentatifs, même s'ils se développent. Il faut face aux entreprises des interlocuteurs qui sont crédibles, qui connaissent bien le dossier. Il faut donc que les salarié·e·s porté·e·s puissent s'organiser à travers à la fois des associations comme la FEDEP'S et les syndicats comme la CGT et les autres syndicats.

Quels sont les différences entre la FEDEP'S et un syndicat ?

MOUNIER Sylvain (Président de la FEDEP'S)

La FEDEP'S, c'est si vous le voulez l'UFC Que Choisir du portage salarial. Cela veut dire que nous sommes une association de consommateurs. Donc nos adhérents sont à la fois des salarié·e·s porté·e·s, des candidat·e·s salarié·e·s qui se posent la question de devenir porté·e·s et aussi des entreprises utilisatrices. C'est une première différence. Le syndicat de salarié·e·s, c'est le représentant des salarié·e·s, ce que fait aussi la FEDEP'S, mais on est plus du côté utilisateurs/consommateur. Car le portage salarial est un petit peu particulier dans la relation et il y a finalement une relation de consommateurs à fournisseurs entre salarié·e·s porté·e·s et l'entreprise de portage salarial. Deuxième différence, c'est que la FEDEP'S utilise le marché pour transformer le secteur. On est tiers de confiance, avec le label « Zéro Frais Caché », entre les utilisateurs de portage salarial, les sociétés de portage salarial, que nous accompagnons vers l'éthique et qu'on labélise, et le client final. Les syndicats, eux, ont un pouvoir de négociation, ce que n'a pas l'association. Il est donc impératif d'avoir des syndicats qui puissent signer des accords et faire évoluer règlementairement, défendre la position des salarié·e·s, et faire évoluer règlementairement le secteur qui est un secteur assez jeune. Et qui a donc beaucoup de sujets de négociation entre syndicats et organisations patronales.

Présentation des résultats du sondage sur le portage salarial présenté par APEX*

Le sondage porte sur une centaine de répondants, avec une répartition relativement homogène par âge, pour 1/3 des femmes et 2/3 des hommes.



Les différences Femmes/Hommes (p.2)

Pour une large partie des réponses aux différentes questions posées, il n'apparaît pas d'écarts significatifs selon le genre. Cependant ce n'est pas le cas pour :

- Les niveaux de rémunérations qui apparaissent moins élevés pour les femmes. 32% seulement des répondantes déclarent ainsi bénéficier d'une rémunération supérieure à 40K€ en 2021 quand cette proportion est de 62% pour les hommes.
- Une partie de cet écart peut provenir sans doute du nombre de jours travaillés. 29% des hommes répondent avoir travaillé entre +de 164 jours et 218 jours soit 10 points de plus que les femmes qui ne sont que 19% à se déclarer dans cette tranche de jours travaillés.
- Une autre partie provient sans doute de la nature des activités exercées en portage. Les femmes sont surreprésentées dans les activités de formation (35% des femmes déclarent cette activité contre 15% pour les hommes) et la formation apparaît comme une des activités les moins rémunérées.

Cependant ces éléments indiquent que nous avons vraisemblablement, au même titre que les salariés en statut classique, des problématiques d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ajoutons également que nous pouvons également identifier une différence entre les femmes et les hommes sur leur perception des avantages liés au portage salarial. Les éléments relatifs à l'autonomie, au fait de se libérer des tâches administratives ou de pouvoir organiser ses horaires n'est ainsi jugé comme étant un avantage significatif que par 50% des femmes quand cette proportion est à 70% pour les hommes.



* Cabinet d'expertise comptable au service des CSE. La présentation a été réalisée par Christophe DOYON.

Caractéristique des répondants (p.3)

Les répondants se caractérisent par des niveaux de diplômes élevés, très majoritairement Master (*Bac+5*) ou plus, avec une classification cadre dans 92% des cas. Cette proportion est plus élevée que celle mentionnée dans le dernier rapport de branche (*78% de cadres*), qui avait été établi sur un échantillon beaucoup plus large que celui de ce sondage.

Notons également une surreprésentation de l’Ile-de-France dans notre sondage, 50% des répondants, alors que le dernier rapport de branche fait état de 39% des salariés en portage localisés en Ile-de-France.

Nombre d’année d’expérience avant le portage salarial (p.4)

Plus du 1/3 des répondants déclarent avoir moins de 10 années d’expérience professionnelle avant de rejoindre le portage salarial. Ce statut ne semble donc pas, ou plus, exclusivement réservé à des personnes disposant de nombreuses années d’expérience. Il faut peut-être aussi y voir le fait que son développement est encore relativement récent.

Le lien entre nombre d’années d’expérience et rémunération est sans surprise assez évident. Les répondants disposant de plus de 20 années d’expérience avant le portage salarial bénéficient ainsi dans de plus forte proportion que les autres répondants de revenus plus élevés.

Portage salarial : une situation transitoire ? (p.6 & 7)

La proportion de CDI en portage est très élevé, 83% des répondants. Notons que le rapport de branche montrait que la proportion de CDI n’avait cessé de croître sur les dernières années : 35% en 2015, 50% en 2017, 55% en 2019 et donc 83% dans notre sondage (*effet d’échantillon ?*).

60% travaillent depuis 3 ans ou moins sous forme de portage. Gardons en tête que le portage est une activité encore relativement jeune et récente à l’échelle d’une vie professionnelle qui se déroule souvent sur plus de 40 années. C’est ainsi en 2015 qu’une ordonnance est venue définir clairement les règles du jeu du portage salarial. La faible ancienneté peut cependant caractériser une situation transitoire ou d’attente avant une évolution vers d’autres formes de statut (*CDI « traditionnel » ou autres*).

L’ancienneté des répondants est au final assez proche des données qui ressortaient du

dernier rapport de branche ou les données disponibles portaient non pas sur l'ancienneté de la personne dans le portage mais sur l'ancienneté au sein de la même Entreprise de Portage Salarial (EPS) avec 80% des salariés ayant moins de 5 ans dans la même EPS.

Notons que si l'ancienneté apparaît faible pour autant une très large majorité souhaite rester en portage salarial et y sont venus par choix. Il y a au demeurant et ce n'est pas surprenant une très forte corrélation entre ces deux éléments : les personnes qui sont venues par choix personnel au portage salarial souhaitent à + de 90% rester en portage.

Les avantages du portage salarial (p.8)

Nous avons proposé différents thèmes susceptibles d'être un avantage propre au portage salarial (*note croissante de 1 à 10*). Sur chacun des thèmes proposés plus de 70% des répondants donnent une note de 7 ou plus, c'est extrêmement élevé.

Sans surprise la possibilité de pouvoir bénéficier de l'assurance chômage et de la sécurité sociale sont les facteurs les plus plébiscités, cependant tous les différents thèmes (*ne pas être soumis à une hiérarchie, autonomie individuelle, pouvoir adapter son niveau d'activité selon les périodes...*) sont vus comme des éléments d'attractivité importants.

La dépendance vis-à-vis d'un seul client (p.9)

Nous restons dans une activité où la concentration reste forte voire très forte sur un ou quelques clients principaux ce qui peut induire des formes de dépendances, économiques notamment. Notons que la concentration ou la dépendance vis-à-vis d'un seul client (*représentant 70% ou plus des revenus de la personne*) s'accompagne aussi de revenus plus élevés puisque cette catégorie est bien plus représentée dans les tranches de revenus les plus élevés (40 000€ et +) que les autres, avec plus de 10 points d'écart pour cette catégorie.

Nombre de jours facturés, revenus (p.10)

Les répondants à notre questionnaire se distinguent fortement des éléments qui ressortent du dernier rapport de branche sur ce point. 53% des répondants déclarent ainsi un niveau de rémunération annuelle brute en 2021 de 40 000€ ou plus quand cette proportion n'était pour le rapport de branche que de 10% en 2019.

Sur cette tranche des plus hauts revenus, il n'y a pas de lien clair entre nombre d'année en portage salarial et revenus, et même au contraire une surreprésentation des personnes ayant moins d'un an en portage.

Dans cette même tranche des 40 000€ et plus le nombre de jours travaillés apparaît disparate, 20% des répondants déclarent avoir travaillé moins de 110 jours, 20% entre 109 et 164 jours et 40% entre 164 et 218 jours.

Notons que 20% de la population faisant 73 jours ou moins de travail dans l'année souhaiterait être embauchées en CDI quand cette proportion n'est que de 10% pour l'ensemble des répondants. Et à 50% les personnes déclarant 73 jours ou moins d'activité travaillent depuis moins de un an en portage salarial.

Les activités exercées (p.11 & 12)

Notre questionnaire ouvrait la possibilité de répondre en termes d'activités exercées sur un panel plus large et plus diversifié de métiers que les regroupements opérés dans le dernier rapport de branche. Les réponses montrent, pour le coup, une très forte diversité des activités. Les prestations informatiques ne pèsent que 27% du total quand elles pèsent pour 71% dans le rapport de branche.

Les activités de conseil/Audit, qui ne sont pas mentionnées dans le rapport de branche, représentent 17% des réponses.

Trois activités apparaissent sensiblement mieux rémunérées, celles des prestations informatiques, du management de transition et la gestion de projet (*croisement entre réponse sur l'activité et réponse sur les revenus annuels bruts*).

Pour rappel les femmes sont surreprésentées sur l'activité de formation. Cette activité se caractérise par un profil moins favorable en termes de rémunération, notamment sur les revenus annuels bruts de 40 000€ ou plus (*25% des personnes ayant cette activité sont dans cette tranche de revenus contre plus de 50% pour l'ensemble des répondants*).

L'activité exercée est principalement issue de la personne en portage. Les EPS proposent fréquemment des mises en réseau (*60% des EPS indépendants et plus de 80% des groupes d'EPS*) et ils mettent souvent ce point en avant dans leur communication. De même, ils affichent aussi un appui et une aide à la recherche de mission (*42% pour les EPS indépendants et 64% pour les groupes d'EPS*). Mais cela ne semble pas être un canal significatif d'activité pour une large majorité des salariés qui

ont répondu à notre sondage. 88% des salariés déclarent ainsi qu'aucune activité ne leur a été apportée par leur EPS.

COVID-19 (p.14)

La faible ancienneté des répondants dans le portage salarial a inévitablement des répercussions sur la façon dont ils ont vécu la période de COVID-19. Ainsi 57% des répondants ont répondu ne pas être concernés par la question « *Si vous étiez en portage salarial depuis au moins 2019 quel a été l'impact financier sur vos revenus de 2020* » du COVID-19. Cette proportion est très proche de celle des sondés ayant moins de 5 ans d'expérience dans le portage salarial (60%).

Côté EPS le rapport de branche fait état d'un impact négatif du COVID-19 en 2020 de l'ordre de -17% en moyenne sur leur chiffre d'affaires.

Changement d'entreprise de portage (p.15)

Sans surprise les principaux éléments relatifs aux motifs conduisant à un changement d'EPS sont en lien avec les frais de gestion et le manque d'information sur le détail des sommes prélevées. Nous retrouvons au demeurant ces points dans les champs de réponses libres ou sont évoqués un manque de transparence sur les frais et commissions, des pratiques peu ou mal comprises voire parfois jugées déloyales en termes de frais.

Labels, normes (p.16)

Attention, la surreprésentation d'une EPS dans les répondants à notre sondage peut introduire un biais dans les réponses apportées à cette question. Il faut donc prendre ces résultats avec prudence.

La convention collective (p.17 & 18)

Globalement les dispositions légales ou conventionnelles ne semblent pas poser de problèmes particuliers aux répondants. Dans le détail le point ayant pu poser le plus de soucis dans les activités des répondants est celui relatif aux conditions de recours au portage salarial, ce qui a pu poser « *Parfois* » (8,5%) ou « *Souvent ou très souvent* » (8%) des limites dans la capacité de conclure des affaires.

À 70% ou plus les thèmes proposés comme améliorations à faire aboutir dans les

évolutions de la convention collective sont considérés comme importants. Prise en charge mutualisée de la formation, clarification des sommes perçues, garantie financière sécurisant la rupture du contrat de travail...tous ces thèmes sont jugés importants. Il est difficile de considérer sur la base de ces réponses qu'un des thèmes proposés est prioritaire par rapport aux autres.

Retrouvez, ci-après, l'intégralité du diaporama présenté lors du colloque.

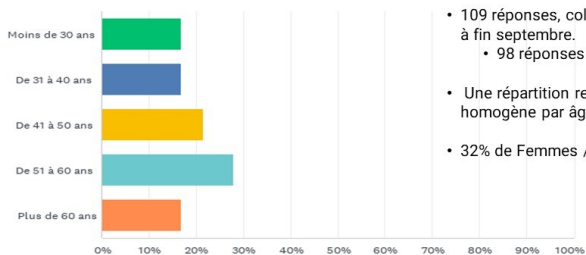


LES CLÉS POUR ANTICIPER ET AGIR

Sondage Portage Salarial



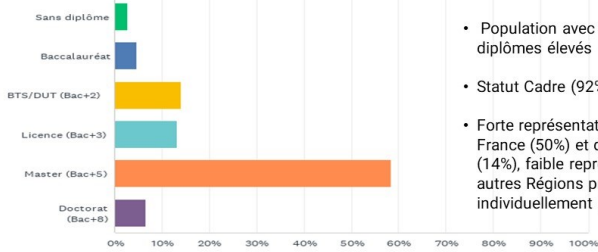
Caractéristiques des répondants



- 109 réponses, collectées sur juillet à fin septembre.
 - 98 réponses « complètes »
- Une répartition relativement homogène par âge
- 32% de Femmes / 68% Hommes



Caractéristiques des répondants

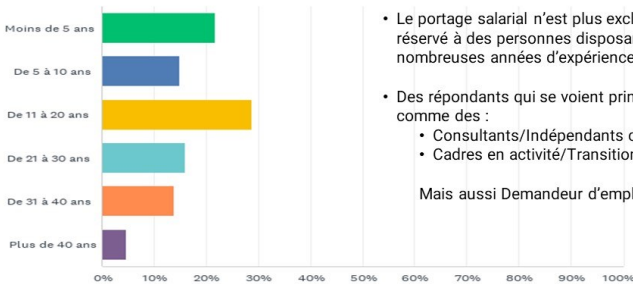


- Population avec des niveaux de diplômes élevés
- Statut Cadre (92%)
- Forte représentation de l'Île-de-France (50%) et de Rhône-Alpes (14%), faible représentation des autres Régions prises individuellement (moins de 10%)

Sondage Portage Salarial - 2022



Combien d'années d'expérience avant le portage salarial ?



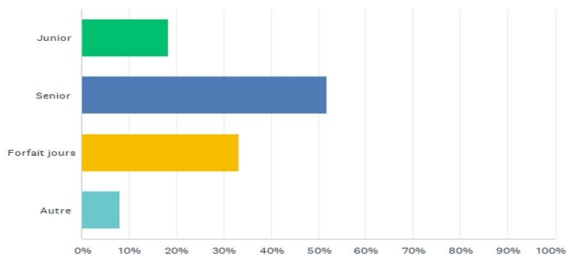
- Le portage salarial n'est plus exclusivement réservé à des personnes disposant de nombreuses années d'expérience
- Des répondants qui se voient principalement comme des :
 - Consultants/Indépendants confirmés => 53%
 - Cadres en activité/Transition => 34%
- Mais aussi Demandeur d'emplois => 10%

Sondage Portage Salarial - 2022





Classification professionnelle



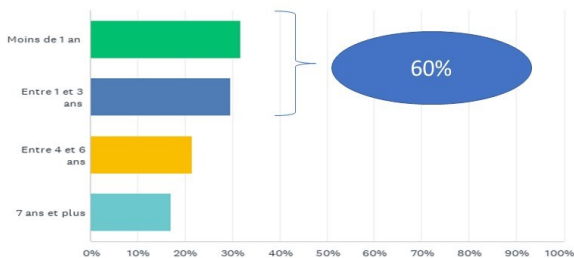
Sondage Portage Salarial - 2022



Le portage : une situation transitoire pour la personne ?

- Non pas du fait de la forme du contrat (CDI 83%) mais parce-que l'ancienneté en portage salariale est relativement faible

Q7: Depuis combien de temps travaillez-vous en portage salarial ?



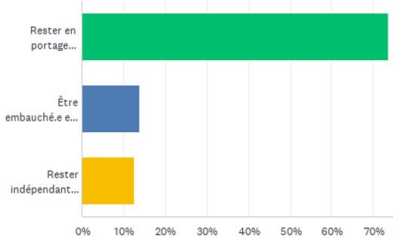
Sondage Portage Salarial - 2022



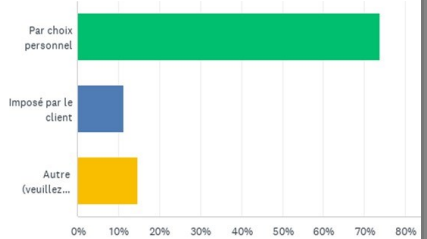


Pour autant une large majorité souhaite rester en portage et y est venu par choix

Q11: Si vous aviez le choix, vous préféreriez ?



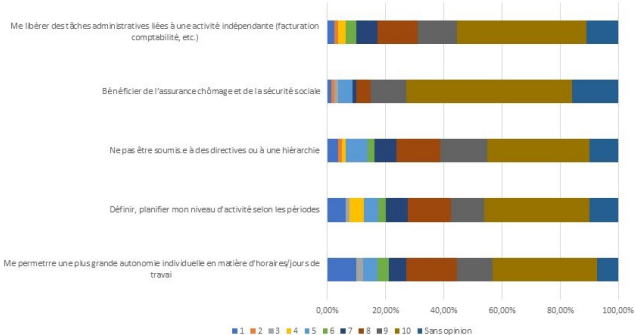
Q16: Comment êtes-vous venu au portage salarial ?



Sondage Portage Salarial - 2022

Indépendance, autonomie ET Assurance Chômage et sécurité sociale

Les avantages de portage salarial (1 pas du tout d'avantage, 10 oui c'est un très fort avantage)

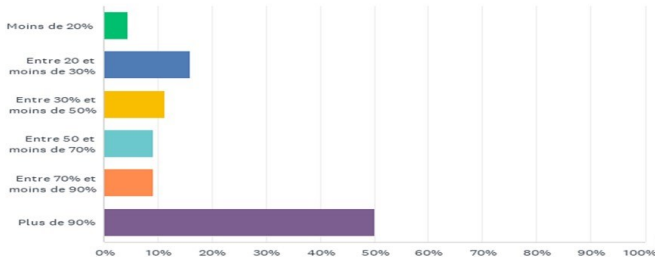


Sondage Portage Salarial - 2022



Une forte « dépendance » vis-à-vis d'un seul « client »

Q14: Votre principal client représente quel pourcentage de vos revenus annuels ?

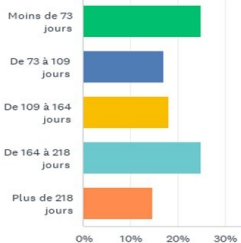


Sondage Portage Salarial - 2022

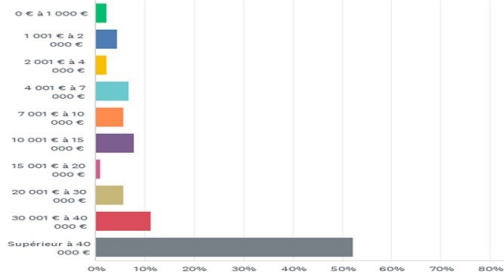


Mais un nombre de jours facturés et des revenus assez disparates

Nombre de jours travaillés (facturés) en 2021



Niveau de rémunération annuelle brute en 2021

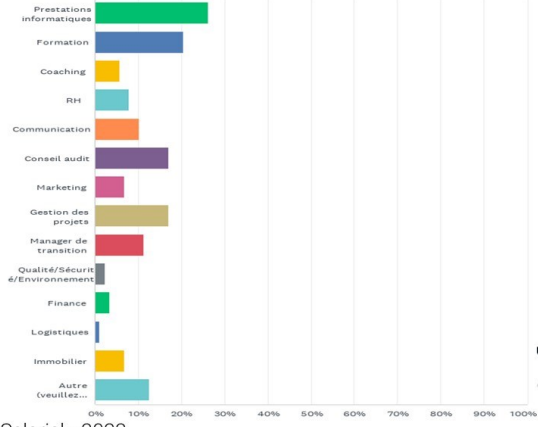


Sondage Portage Salarial - 2022





Forte diversité des activités

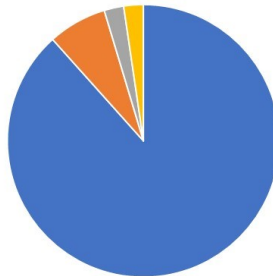


Sondage Portage Salarial - 2022



Une activité principalement issue de la personne en portage

Qu'elle proportion d'activité apportée par l'entreprise de portage salarial ? (Q27+28)



■ Aucune ■ Moins de 10% ■ de 10% à moins de 25% ■ de 25% à moins de 50%

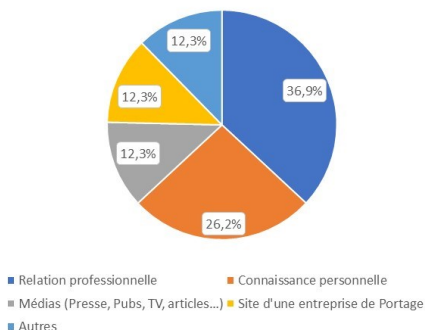
Sondage Portage Salarial - 2022





Le portage : d'abord le « bouche à oreille »

Q17: Comment avez-vous connu le portage salarial ?



Sondage Portage Salarial - 2022

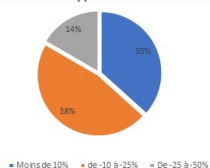


COVID-19

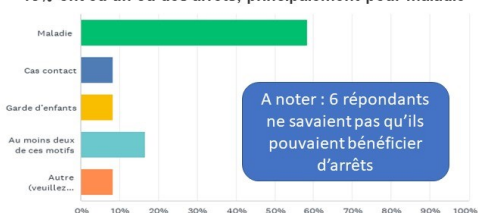
• A la question « Si vous étiez en portage salarial depuis au moins 2019 quel a été l'impact financier sur vos revenus de 2020 », 57% des répondants a répondu ne pas être concerné.

- Ce qui est cohérent avec le fait que 60% des sondés ont moins de 5 ans « d'expérience » dans le portage salarial
- 75% n'ont pas bénéficié du dispositif d'activité partielle
 - 18% en ont bénéficié en 2020

Impact financier sur les revenus 2020 (en % vs revenus 2019) pour les 43% concernés



13% ont eu un ou des arrêts, principalement pour maladie



A noter : 6 répondants ne savaient pas qu'ils pouvaient bénéficier d'arrêts

Sondage Portage Salarial - 2022





27% des répondants ont déjà changé d'entreprise de portage

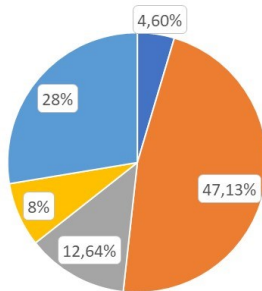
- Principales causes de changement (plusieurs réponses possibles)

	Réponses
Manques d'informations sur les sommes prélevées	48%
Qualité de service pas à la hauteur des attentes	36%
Frais de gestion trop élevés	24%
Manque de support à l'activité	16%
Politique de frais non adaptée	12%

Sondage Portage Salarial - 2022



Votre entreprise a-t-elle obtenu...



- AFNOR XP-X50123 "Pour un portage salarial sécurisé"
- Label "Zéro frais caché" de la FEDEP's
- Label de portage salarial - PEPS
- Aucun
- Ne sait pas

Sondage Portage Salarial - 2022

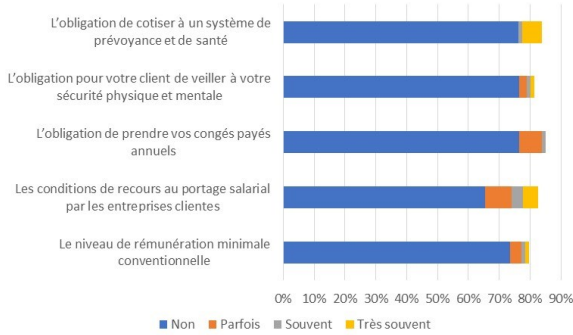




La convention collective

- Connue par plus de 2/3 des répondants

Q31: Certaines dispositions légales ou conventionnelles ont-elles limitées vos possibilités de conclure des affaires avec des prospects ?



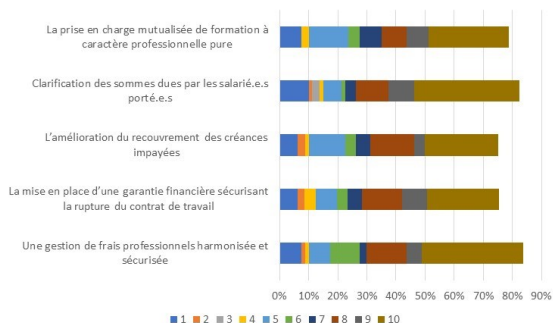
De 15 à 20% de sans opinion

Sondage Portage Salarial - 2022



La convention collective

Quels sont les thèmes d'amélioration que vous souhaiteriez voir aboutir (1 pas important, 10 très important) ?



De 15 à 25% de sans opinion

Sondage Portage Salarial - 2022





Autres : au grés des commentaires et champs libres

Rapidité, lourdeur des processus/contrats pour les activités reposant sur de nombreuses missions de très courte durée

L'image du portage : peu reconnu y compris par les clients

Les frais et commissions : transparence

Des pratiques de société de portage mal comprises voir dénoncées par des sondés (environ 5% des répondants)

Sondage Portage Salarial - 2022

De 15 à 25% de sans opinion





Bilan après 5 années de vie de la convention collective

L'objectif de cette table ronde est d'interroger les acteurs syndicaux, qui ont participé à la création de la convention collective, sur le bilan qu'ils tirent des années passées.

Nous confronterons celui-ci à l'analyse d'un expert extérieur dont les connaissances du secteur sont reconnues, en la personne de **Maître Benjamin KANTOROWICZ**, avocat et auteur de l'ouvrage « Droit et pratique du portage salarial ».

Nous aborderons aussi la question de « l'avenant n°2 » avec l'intervention de Sylvain MOUNIER, représentant l'association des utilisateurs du portage salarial, FEDEP'S.

Intervention de Maître Benjamin KANTOROWICZ*, avocat

Quatorze ans après sa timide intégration dans le Code du travail, je me réjouis de pouvoir participer à un colloque organisé par la CGT ayant pour l'objectif de dresser un bilan de la Convention collective du portage salarial.

À l'étude de cette pratique, j'en ai rapidement compris le potentiel et ai toujours milité pour que les carences légales et conventionnelles dont elle pâtissait soient comblées.



En 2008, le constat est clair : des centaines de sociétés exercent cette activité et si la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a fait un pas en avant en introduisant dans le Code du travail une définition du portage salarial tout en écartant le risque de prêt de main-d'œuvre illicite, ces efforts étaient clairement insuffisants.

C'est aux partenaires sociaux de la branche professionnelle du travail temporaire qu'est revenue la lourde tâche d'encadrer au mieux le portage salarial dans le but d'apporter à ces centaines d'entreprises une sécurité juridique indispensable.

Quatorze ans plus tard, le Code du travail dispose d'une vraie place au sein du Code du travail. Il y est consacré une nouvelle catégorie de salarié et d'employeur disposant d'un « *patrimoine génétique modifié* » : mi-salarié, mi-indépendant pour l'un, mi-employeur, mi-support RH pour l'autre.

À titre d'exemple :

- L'entreprise de portage salarial n'est pas obligée de fournir du travail au salarié porté ;
- Le salarié porté en contrat de travail à durée indéterminée n'est pas rémunéré en l'absence de mission ;
- Le Code du travail détaille le contenu d'un contrat commercial conclu entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente.

* Avocat associé au Cabinet BIANCA, et auteur de l'ouvrage "Droit et pratique du portage salarial".

La convention collective du portage salarial est logiquement empreinte de ces spécificités.

Il y a cinq ans, à la suite d'une première lecture de ce texte, je me souviens m'être interrogé sur le contenu, voire même l'utilité de ce texte.

D'un point de vue marketing, la création d'une branche professionnelle du portage salarial légitimait (*enfin*) cette pratique et les conséquences positives sur la structuration du secteur étaient indéniables.

D'un point de vue juridique, l'apport de ce texte me paraissait limité. À première vue, aucune réelle avancée n'y figurait.

En réalité, la déception et la frustration de ne pas avoir été invité à participer, sur la base de mes travaux universitaires, à l'élaboration de ce texte étaient évidentes.

Une deuxième lecture m'a toutefois permis d'appréhender plus clairement cette convention collective et d'en apprécier les bénéfices.

Dans le cadre de mon intervention, j'ai choisi d'évoquer trois articles de cette convention qui me semblent caractéristiques de la particularité de cette forme d'activité afin que nous puissions échanger et confronter nos connaissances et nos pratiques.

Relations individuelles de travail

Article 22.3 de la convention collective

L'article 22.3 de la convention collective semble instaurer un motif de licenciement sui generis.

Il est rédigé comme suit :

« Si au terme d'une période de 1 mois de prospection, le salarié porté n'a pas conclu de nouvelle prestation et demeure sans activité, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.1232-1 du Code du travail relatif à la nécessité d'existence d'une cause réelle et sérieuse. En effet, en cas d'inactivité prolongée, le salarié porté ne satisfait plus aux conditions de l'article 2 de la présente convention définissant les critères attachés au salarié porté, notamment la capacité à rechercher sa clientèle induite par le critère de l'autonomie. Dans cette perspective les parties au contrat de travail se concertent sur la

constitution d'une réserve telle que définie à l'article 21.4 de la présente convention ».

Pour autant, ledit article impose bien le respect des dispositions de l'article L.1232-1 du code du travail selon lequel :

« Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse ».

Il en résulte que l'article 22.3 de la convention collective prévoit que si le porté est inactif pendant un mois son employeur pourra le licencier ... sous réserve d'avoir une cause réelle et sérieuse !

Dans ces conditions, contrairement à ce que pourrait nous laisser penser une première lecture de l'article, l'inactivité d'un salarié porté durant un mois n'apparaît pas constituer, selon les termes de la convention collective, une cause réelle et sérieuse de licenciement !

Trois remarques pratiques peuvent être formulées :

- La gestion des salariés portés inactifs est un exercice délicat. En effet, même non rémunéré, un salarié porté inactif est susceptible de générer des frais (*édition des bulletins de paie, mutuelle*) ;
- L'article vise clairement à contrecarrer l'arrêt de la Cour de cassation du 17 février 2010 (*rendu sous l'égide de l'ancienne législation*) invalidant le licenciement d'un salarié porté pour cause d'absence de mission ;
- En pratique, l'ajout d'une clause spécifique dans le contrat de travail du salarié porté afin de contractualiser certaines de ses obligations permet de donner une assise contractuelle à une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement¹.

.....
¹ *Il est aujourd'hui possible de s'interroger sur le fait de savoir si le nouvel article L.1237-1-1 du Code du travail et la « présomption de démission » sera applicable au salarié porté qui ne se présente pas à son travail faute de mission.*

Article 24 de la convention collective

L'article 24 traite de la clause de non-concurrence et d'exclusivité en ces termes :

« Compte tenu de la nature du travail du salarié porté, le contrat de travail ne peut comporter pendant son exécution de clause d'exclusivité ou de non-concurrence, de telles clauses étant incompatibles avec l'autonomie du salarié porté, sauf dans le cas de l'existence d'une telle clause dans les contrats de prestations qui engagent l'EPS et par voie de conséquence le salarié.

Après la rupture du contrat de travail, le salarié porté peut continuer à travailler librement avec les entreprises clientes ayant conclu un contrat commercial de prestation de portage salarial.

Le porté peut prendre des engagements vis-à-vis de ses clients dans le cadre de documents contractuels spécifiques ».

Trois observations pratiques peuvent également être effectuées :

- Si le contrat de travail du salarié porté comporte une clause de non-concurrence, celle-ci devra nécessairement prévoir une contrepartie financière, charge au porté de négocier auprès de son client cette rémunération complémentaire.
- Des difficultés peuvent apparaître lorsque la relation de portage intègre un quatrième interlocuteur (*le client « final »*). Dans ce cadre, l'obligation de non-concurrence ne concerne en principe pas le client, mais le client « *final* ».
- En pratique, de nombreux salariés portés contractent directement un engagement de non-concurrence avec leur client ou le client « *final* ». Des clauses pénales sont parfois insérées dans ces engagements de non-concurrence.

Relations collectives de travail

L'avenant n°8 du 18 février 2020 relatif au dialogue social prévoit en son article 2 la désignation d'un « référent harcèlement » :

« Les organisations signataires considèrent qu'un accès spécifique réservé au référent "harcèlement" du CSE ou du conseil d'entreprise, lorsqu'il existe dans l'entreprise, fait partie des bonnes pratiques à encourager.

Une formation spécifique devrait être proposée au référent "harcèlement" du CSE ou du conseil d'entreprise, lorsqu'il existe dans l'entreprise ».

Il doit être rappelé qu'aux termes de l'article L.1153-5-1 du Code du travail, la désignation d'un « référent » doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- L'obligation de désignation ne concerne que les entreprises employant au moins deux cent cinquante salariés ;
- Le rôle du référent est limité à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Prévoir la désignation d'un référent au sein d'un plus grand nombre d'entreprises et étendre ses missions à la lutte contre le harcèlement moral est salubre, en particulier, dans le secteur du portage salarial, au sein duquel la communauté de salariés est répartie dans une multitude de lieux de travail. Le référent pourrait ainsi être un relais de l'employeur en matière de protection de la santé/sécurité et un interlocuteur privilégié pour les salariés portés.

Malheureusement, à la lecture du préambule de l'avenant n°8 du 18 février 2020 cette désignation constitue une simple préconisation :

« Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité introduire en annexe de la convention collective de la branche des salariés en portage salarial des préconisations pour favoriser le dialogue social au sein des entreprises de portage salarial ».

Aussi, la rédaction de l'article 2 de l'avenant pourrait simplement être une maladresse rédactionnelle dans la mesure où il n'est pas indiqué expressément :

- Que le « référent harcèlement » traite aussi bien des problématiques liées au harcèlement moral que de celles liées au harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- Que ce « référent harcèlement » doit être institué dans l'ensemble des entreprises dotées de CSE.

Le portage salarial a été un mode d'exercice du travail précurseur, mettant en avant le travail par mission dès les années 80. Espérons de nouvelles avancées conventionnelles liées notamment à la prise en compte de la charge mentale des salariés en mission ainsi qu'à la protection des salariés portés face aux « situations sensibles ». De nombreuses entreprises y sont favorables. Qu'en est-il des partenaires sociaux ?

Intervention de Sylvain MOUNIER, Président de la FEDEP'S*

Mettre fin au système de surfacturation des charges salariales : une priorité pour le secteur du portage salarial



L'étendu du système frauduleux en place dans le portage salarial est encore méconnu de nombre d'observateurs et acteurs de ce secteur. Pourtant, les enquêtes pénales pour escroquerie, abus de confiance et pratiques commerciales trompeuses avancent. Ces pratiques sont lourdes de conséquences pour le secteur ; pour les salariés trompés bien sûr, mais aussi pour les entreprises de portage, victimes de concurrence déloyale, et pour les entreprises clientes, dont une partie du montant de la facture est détournée.

La position de déni du principal syndicat patronal et ses tentatives de masquer certaines pratiques mènent les entreprises dans une impasse. Les salariés et les principaux donneurs d'ordre se détournent des entreprises indéliques, transformant la hiérarchie des acteurs et permettant l'arrivée de nouveaux entrants.

Frais cachés, fausses charges patronales, de quoi parle-t-on ?

Fausse charges patronales prélevées dans le bulletin de paie, frais imputés 20 fois le coût réel, gonflement de la masse salariale prélevée sur le compte de porté par le moyen d'un « coefficient de rétrocession », de trop nombreuses sociétés de portage, parmi les plus importantes, prélèvent des frais (*en fait de la marge*) non décelés par les salariés portés. Les taux de frais de gestion, alléchants, cache une réalité peu reluisante pour le secteur.

Il ne s'agit pas d'un débat technique - et légitime - sur quels sont les éléments qui peuvent être imputés aux salariés portés (*notamment dans le cadre du recours déposé par l'association, la CGT et des entreprises de portage contre l'avenant n°2 à la convention collective, voir plus bas*) mais d'un abus criant de la part de certains acteurs qui met à mal l'ensemble de la profession.

* Association des utilisateurs du portage salarial qui porte le label "Zéro Frais Caché".

L'association Fedep's est à l'origine de la révélation des pratiques de surfacturation des charges patronales. Les principaux médias, notamment Le Monde, Les Echos, la cellule investigation de France Inter, Médiapart, Alternatives Économiques, France 3 etc. s'en sont fait l'écho (*Portage salarial : des frais toujours aussi bien cachés* <https://fedeps.fr/media/portage-salarial-des-frais-toujours-aussi-bien-caches/>). Les montants peuvent varier 3% à 9% du salaire brut voire plus en fonction des sociétés de portage incriminées. La justice a été saisie par de nombreux salariés lésés et sept (*vous avez bien lu*) informations judiciaires sont en cours.

En portage salarial, le salarié porté confie son chiffre d'affaires à une entreprise de portage qu'il choisit. Celle-ci gère pour lui sa facturation, et lui reverse des prestations sous différentes formes : salaires et cotisations sociales associées, remboursements de frais, et autres avantages optionnels tel qu'un PEE, des CESU etc... Pour rémunérer ses services et couvrir ses charges, la société de portage prélève des frais de gestion sur le chiffre d'affaires encaissé.

L'article L1254-25 impose à l'entreprise de portage de mettre en place un compte d'activité pour chaque salarié porté, en indiquant tous les mois le détail des frais de gestion prélevés. Et l'article 21.2 de la convention collective des salariés en portage salarial de mars 2017 précise :

« En contrepartie de chaque prestation, le salarié porté disposera d'un montant disponible calculé comme suit : Prix de la prestation HT encaissée par l'EPS [Entreprise de Portage Salarial] – frais de gestion = montant disponible. »

Le chiffre d'affaires encaissé est donc ventilé en deux parties : les frais de gestion, destinés à l'entreprise de portage, et le montant disponible, mis à la disposition du salarié porté.

C'est également ce que communiquent les entreprises de portage aux candidats au portage et aux entreprises clientes : $CA - \text{frais de gestion} = \text{salaire brut} + \text{charges patronales} + \text{notes de frais remboursées}$.

Il s'en suit que le niveau des frais de gestion proposé par l'entreprise de portage est le principal critère de mise en concurrence, au regard des services proposés, utilisé tant par les futurs salariés qui cherchent à faire « porter » leur chiffre d'affaires, que par les entreprises clientes qui réfèrent des entreprises de portage.

Afin d'accroître leur marge sans augmenter les frais de gestion affichés, certaines

sociétés de portage ont eu l'idée de rajouter des charges patronales douteuses dans le bulletin de paie, le coût de celui-ci étant entièrement financé par le montant disponible du salarié porté.

A titre d'exemple, on peut y trouver des frais d'avocat de l'entreprise de portage, des impôts de production l'entreprise, comme la Cotisation à la valeur ajoutée (CVAE), l'assurance Responsabilité Civile Professionnelle (RCP) et d'autres charges de l'entreprise telles que l'eau, l'électricité, voire même des provisions en cas de redressements... cachés dans les lignes du bulletins de paie sous des libellés fourre tout : « *Autres charges patronales* », « *Autres Contributions dues par l'employeur* », « *Cotisations Statutaires ou conventionnelles* »...

Ces frais additionnels sont directement insérés dans le bulletin de paie des salariés portés, ou pris sur le compte de porté en les glissant dans la masse salariale par l'utilisation d'un « *coefficient de rétrocession* » qui ne correspond pas à la réalité des charges patronales. Les salariés portés ne remarquent pas ces lignes du fait de la technicité du bulletin de paie.

Ces montants sont généralement de plusieurs centaines d'euros par mois, cela représente plusieurs milliers d'euros, pour des salariés précaires, jusqu'à plusieurs dizaines de milliers d'euros pour des cadres dans l'informatique ou des managers de transition, et au-delà en surcoûts cumulés pour les entreprises clientes.

Salariés, entreprises clientes, entreprises de portage : tous victimes.

Doit-on rappeler que la société de portage salarial est un tiers de confiance qui encaisse pour le compte du porté le chiffre d'affaires, et se charge du paiement des charges salariales et patronales pour celui-ci ?

Ce mécanisme de distorsion de concurrence est préjudiciable à la fois aux entreprises de portage qui communiquent leur vrai taux de frais de gestion, et aux utilisateurs qui paient des frais de gestion parfois doublés par rapport aux taux affichés.

Au final, c'est la confiance même dans les entreprises de portage qui est mise à mal, alors que celles-ci doivent être justement des tiers de confiance. Qui voudrait confier la gestion de son revenu de l'année à une entreprise qui prélève pour son propre compte, de façon cachée, de la marge sur des cotisations ?

La responsabilité du PEPS

Les positions du PEPS, pour défendre les intérêts de quelques sociétés adhérentes par ailleurs visées par les enquêtes pénales, mènent l'ensemble de ses adhérents à un impasse, à l'heure où de nouvelles opportunités de croissance et d'élargissement du portage se présentent ; l'affichage de frais de gestion non sincères par des sociétés adhérentes dans les deux syndicats patronaux pénalise tous les acteurs et nuit à l'image du secteur dans son ensemble.

Le pseudo « *Label PEPS* » de transparence, allégation **en contradiction directe avec l'observation des pratiques de certaines sociétés** labellisées par le syndicat mises en cause dans la presse, illustre le soutien du syndicat aux pratiques douteuses ; les critères de ce Label ont été fixés par les entreprises elles-mêmes (*le PEPS*), et prévoient l'existence d'« *autres charges* » dans les bulletins de paie. Des salariés portés par des sociétés labellisées « *Label PEPS* », disent avoir été prélevées des frais à leur insu, **avant et après l'obtention du Label**.

Cette politique est à contre courant du marché qui exige de plus en plus la transparence sur les frais de gestion, preuve en est le plébiscite de celui-ci pour des sociétés éthiques. De plus en plus de salariés et de prescripteurs se détournent des entreprises aux pratiques non transparentes.

Il serait urgent que les entreprises de portage responsables exigent auprès de leurs syndicats la fin de ces pratiques, ou à défaut, se fédèrent dans un nouveau syndicat.

L'avenant n°2 à la convention collective

Il est de coutume pour les entreprises pratiquant des frais cachés, de se référer à l'avenant n°2 du 23 avril 2018. Le Conseil d'État va se prononcer bientôt sur la légalité de cet avenant. Mais malgré le flou et les contradictions qu'il introduit, il ne légalise aucunement les pratiques incriminées.

Cet avenant prévoit le prélèvement de charges fiscales et sociales sur le compte de porté, mais évidemment n'enlève pas l'obligation d'information, de transparence et de sincérité de la part de l'entreprise de portage.

Voici certaines règles à respecter :

- Seules les charges patronales de droit commun peuvent être prélevées dans le bulletin de paie dans les charges patronales. La seule exception est la

cotisation pour la formation professionnelle, qui fait l'objet d'un traitement différencié dans la convention collective du portage salarial, et est fixée à 1,6 % pour les entreprises de portage.

L'avenant n°2 n'autorise évidemment pas à faire une fausse déclaration des charges patronales.

- Les autres charges prévues par l'avenant n°2 peuvent être prélevées, uniquement dans le compte du porté, aux conditions suivantes :
 - ◆ dans les simulations et dans la documentation commerciale relative aux frais et au calcul du salaire, elles doivent être indiquées séparément, explicitement, et au juste montant au moment de la simulation. Elles ne peuvent être regroupées sous l'appellation « *charges patronales* », ni être cachées ou sous-estimées.
 - ◆ dans la convention de portage et le contrat de travail, ces prélèvements doivent être indiqués explicitement, de manière exhaustive : leur taux, leur montant, ou la règle de calcul utilisée doivent être explicités. Le salarié porté doit pouvoir déterminer à la fois le niveau de ces prélèvements et de sa rémunération, conformément au code du travail,
 - ◆ le compte de porté doit être communiqué une fois par mois et détaillé ces prélèvements ligne par ligne avec la bonne appellation, conformément aux dispositions prévues par les articles de loi relatifs au portage dans le code du travail,
 - ◆ les prélèvements effectués doivent correspondre aux montants exacts payés,
 - ◆ dans le cas de la CVAE, et pour toute autre charge dont le montant et le taux ne seraient connus que postérieurement à la date du prélèvement, les prélèvements sont considérés comme des provisions ; une régularisation doit être faite pour tous les salariés, qu'ils soient encore salariés ou partis de l'entreprise à la date de la détermination effective de la charge, en année N+1. Cette obligation, instaurée par l'avenant, est confirmée par la DGT. Cela complexifie évidemment la gestion des entreprises de portage, raison pour laquelle de nombreuses entreprises de portage préfèrent forfaitiser la CVAE à l'intérieur des frais de gestion.

Cela semble relever du simple bon sens. Le respect de ces règles protège l'entreprise de portage de contentieux prud'homaux éventuels ou de poursuites pour abus de confiance, pratiques commerciales trompeuses, ou concurrence déloyale pour frais cachés. Il est surtout nécessaire à la confiance des salariés portés. Les entreprises de portage sont invitées en cas de doute à faire valider ces points par un avocat en droit social.

Malheureusement, les frontières étant floues entre ce qui est inclus dans les frais de gestion et ce qui ne l'est pas, cet avenant maintient à notre sens le manque de confiance des utilisateurs sur les frais prélevés.

Au final, entre rajouter de façon transparente (*simulateur, contrats, compte de porté*) certaines charges ou les inclure dans les frais de gestion, il y a peu de différence en terme d'attractivité.

Le Label zéro frais cachés de l'association des utilisateurs du portage

Dans l'attente d'actions fortes de la part des services de l'état pour mettre fin aux abus, la Fedep's a mis en place un audit volontaire des sociétés de portage, seule garantie pour les salariés et acheteurs de l'absence de détournements.

Le Label zéro frais caché est largement adopté par les utilisateurs et prescripteurs du marché pour se protéger des pratiques abusives.

Pour rappel la Fedep's est une association des utilisateurs du portage salarial indépendante et à but non lucratif. Elle est aujourd'hui reconnue par de nombreux acteurs, bien sûr les salariés et candidats au portage, notamment ceux qui sont membres de notre association, mais aussi par des acheteurs et dirigeants d'entreprises clientes, les institutions, et les sociétés de portage que nous accompagnons, qu'elles soient adhérentes ou non à un syndicat professionnel.

La reconnaissance « *Zéro frais cachés* » par la Fedep's d'une offre de portage est délivrée suite à un audit sous réserve de respecter des recommandations de transparence. Elle permet aux entreprises de portage de mettre en avant leur transparence et de communiquer sur l'intégralité de leurs frais, sans être pénalisées par la concurrence déloyale de certains acteurs.

La Fedep's s'est donnée pour mission d'encourager l'ensemble des sociétés qui joue le jeu d'un portage salarial éthique et responsable. Elle accompagne les entreprises

de portage dans la mise en place de bonnes pratiques dans le respect de la réglementation.

Intervention de Xavier BUROT, Secrétaire fédéral*

Sur la question du bilan des 5 années passées, nous tenons à rappeler que sur les 17 accords signés dans le cadre de la convention collective, les 3/4 l'ont été par la CGT. Ce qui a permis, à nos yeux, de renforcer la structuration du secteur et la protection tant des salarié-e-s porté-e-s que des entreprises de portage salarial.



Si on excepte la question de l'avenant n°2 pour lequel la CGT a déposé un recours en annulation de son extension devant le Conseil d'État, notre objectif d'encadrement du portage salarial est globalement atteint. Nous regrettons, tout de même, que certaines négociations n'aient pas été menées aussi loin que nous l'aurions souhaité, comme par exemple :

- En matière de droit syndical où l'annexe II de la convention collective se borne à faire des préconisations sans apporter aucun droit nouveau pour une population particulière et éclatée géographiquement.
- En matière de frais professionnels, l'accord signé s'est limité à la seule question des frais liés au déplacement (*hébergement, transport et repas*) sans traiter des autres frais que peuvent avoir les salarié-e-s porté-e-s (*prise en charge de l'abonnement téléphonique, des frais d'achat et d'utilisation de moyens informatiques, etc.*). Des frais qu'un.e travailleur.euse indépendant.e peut déduire de son chiffre d'affaires et donc des taxes et cotisations qu'elle/il doit s'acquitter.

La CGT souhaitait la mise en place d'un cadre commun à toutes les entreprises de portage salarial afin d'éviter certaines pratiques anti-concurrentielles qui tendent transférer une partie du chiffre d'affaires en « frais professionnels » pour augmenter le « net » versé, et donc paraître plus compétitives par rapport aux autres EPS.

Et que certaine n'est pas aboutie du tout, comme celle portant sur la rupture du contrat de travail. Pourtant nous avons réussi à trouver un terrain d'entente avec le PEPS sur cette question. Mais l'organisation patronale n'a pas voulu ratifié le projet

* En charge de la négociation de la branche du portage salarial.

d'accord à la dernière minute. Laissant ainsi au bon vouloir des EPS la gestion de la fin de contrat. Pour la petite histoire, un bon nombre de salarié-e-s porté-e-s se sont retrouvé-e-s, pendant la période Covid, bloqué-e-s en CDI en raison de l'insuffisance de provisions sur leur compte consultant leur permettant de prendre en charge les frais inhérents à la rupture. Cette situation les a privés de la possibilité d'avoir accès aux indemnités chômage. En outre, l'absence de provisions clairement établies, occasionnent dans un nombre de cas significatifs, l'amputation de la dernière rémunération du montant de l'indemnité de rupture afin que celle-ci soit versée à part du salaire. Une telle pratique pourrait s'avérer dangereuse pourtant pour les EPS. En effet, les taux de cotisations ne sont pas les mêmes entre le forfait social pratiqué sur l'indemnité de rupture et ceux liés aux salaires. L'URSSAF pourrait y voir là une tentative d'optimisation sociale prohibée mais de travail dissimulé, car une partie de l'activité de la/du salarié-e porté-e n'est pas réellement rémunérée avec le dernier salaire. Voilà pourquoi, nous n'avons pas compris le recul du PEPS sur cette question.

Pour revenir brièvement sur la question de l'avenant n°2, je souhaite expliquer un peu plus le pourquoi du retrait de notre signature. Si nous sommes bien conscients que ce sont les salarié-e-s porté-e-s, sont les principaux.ales créateur.trice.s de la richesse des entreprises de portage salarial et donc qu'elles/ils paient l'intégralité des dépenses de ces dernières. Dès lors, vous me direz « *qu'importe que telle ligne de prélèvement soit imputée ici ou là. Le résultat est le même pour la/le salarié-e porté-e.* » Et bien non !

Il faut bien avoir en tête que le principal élément différenciateur des entreprises de portage salarial est leur taux de frais de gestion. Dès lors qu'artificiellement, certaines charges y sont retirées pour être prélevées directement sur le compte consultant, il y a une certaine « *tromperie* » qui n'est pas conforme aux exigences de l'article 1109 du Code civil sur le consentement des contractants. Et notamment des dispositions de l'article 1137 du même code qui stipule « *Le dol est le fait pour un contractant d'obtenir le consentement de l'autre par des manœuvres ou des mensonges.* ». En outre, cette pratique fausse la libre concurrence entre les différents acteurs du marché car il n'est plus possible de comparer les entreprises de portage salarial entre elles, car il n'existe aucune définition commune aux services intégrés aux frais de gestion. L'avenant n°2, sous couvert de plus de « *transparence* », légalise cette pratique opaque.

Dernier point que je souhaiterais aborder, c'est celui de la négociation actuelle sur l'abaissement du seuil d'entrée dans le portage salarial par une modification de la classification inscrite dans la convention collective. Pour nous cette négociation voulue par le patronat du secteur depuis fort longtemps n'apporte pas de réels avantages pour

les salarié·e·s porté·e·s. Bien au contraire, nous avons peur que cela tire vers le bas le prix d'un grand nombre de prestations à forte concurrence. Seules les entreprises de portage salarial seront les vraies gagnantes de cet accord car elles verront leur marché potentiel s'élargir grandement.

Outre cela, les propositions faites portent en leur sein le terreau pour des régressions sociales si, par malheur, elles étaient étendues à d'autres champs professionnels :

- La problématique du forfait jours applicable à quasi l'ensemble des catégories de salarié·e·s porté·e·s sans aucune majoration de rémunération ; occasionnant de fait une différence de traitement entre les salarié·e·s en forfait jours et les autres car payé·e·s sur la base du même salaire minimum.
- La possibilité de modifier à la baisse la classification d'un.e salarié·e porté·e non pas en raison de son savoir-faire et/ou compétences, mais en fonction de la rémunération négociée avec son client. Ce qui est contraire à l'esprit des classifications. Pour rappel, la déclassification est considérée, dans le Code du travail, comme une sanction.
- L'absence d'une définition précise des différentes classifications basées sur une différence théorique de degré d'autonomie, antinomique avec la définition même du statut du portage salarial.

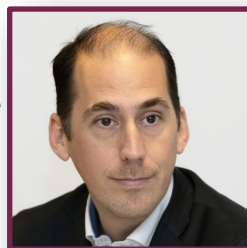
Nous allons tenter de nous opposer à la signature de ce projet qui pour l'heure n'est porté que par le patronat et la CFDT¹.

.....

¹ Malheureusement cet avenant à la convention collective a été signé depuis par le PEPS et la FEPS, côté patronal, et la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, côté des salarié·e·s.

Intervention de Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire fédéral à la FEC-FO*

Le 22 mars 2017 était signée la convention collective du portage salarial. Cet événement n'avait rien d'une évidence et s'apparentait à de nombreux points de vue comme une bizarrerie. Cinq ans après, il est permis de mesurer la portée de cet acte fondateur, et des imperfections qu'il contenait.



Les travailleurs portés sous le statut du salariat

Le portage salarial constitue une forme d'activité qui a émergé dans les années 1980. Jusqu'au milieu des années 2000, aucune velléité d'encadrement ne s'est manifestée. Par Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (*FO signataire*), les interlocuteurs sociaux constataient qu'il était souhaitable d'organiser cette forme d'activité afin de sécuriser la situation des salariés portés ainsi que la relation de prestation de service (*article 19*). Cet accord confiait le soin aux acteurs de la branche du travail temporaire de négocier, par accord collectif étendu, cette relation triangulaire en la plaçant sous le régime du salariat.

Ce premier acte fondateur est essentiel et fonde encore à ce jour un postulat qui relève de l'évidence pour les acteurs de ce secteur, mais que les non-initiés ont parfois des difficultés à se saisir. La spécificité du portage salarial réside en effet dans la recherche par le salarié lui-même de son activité et de son client. Ne souhaitant pas gérer par lui-même les formalités administratives, il confie cette gestion à une entreprise de portage salarial.

Il s'agit donc d'un postulat que de placer le travailleur porté sous le statut du salariat. Un postulat qui résulte d'une création prétorienne pour partie. C'est ainsi que le juge, saisi par un travailleur porté déçu d'apprendre à l'issue de sa mission que l'entreprise de portage salarial n'avait pas cotisé au régime de d'assurance chômage, a décidé au regard de la situation de travail constatée qu'il s'agissait d'une relation de salariat¹. Et

* Fédération des Employés et Cadres—Force Ouvrière.

¹ CA Montpellier 21 mars 2007, RG n°07/2783. Il est possible également de souligner que le juge en 2010 a renoncé à identifier l'entreprise cliente comme l'employeur, au bénéfice de l'entreprise de portage salarial : Soc. 17 février 2010, pourvoi n°08-45298, Bull. n°41.

donc de l'obligation pour l'employeur de verser les cotisations au titre du régime d'assurance chômage.

Il s'agit d'un postulat qui demeure fragile. Il suffit de constater pour cela l'appréhension très approximative des postulants à ce contrat de travail, lesquels peinent à savoir s'il s'agit d'un statut d'indépendant ou de salarié, avec toutes les projections que cela entraîne pour le travailleur. Il convient également de souligner que le juge n'est pas tenu par la qualification juridique donnée à une convention de travail et qu'il lui est loisible, à raison d'un faisceau d'indices, de confirmer ou d'infirmer la qualification juridique de « *contrat de travail* » et du statut du salariat qui en découle.

Il s'agit d'un postulat consacré par le Code du travail à l'occasion de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008, transposant l'ANI précité.

Le portage sous forme de contrat à durée indéterminée

La négociation de branche décidée par les négociateurs de l'ANI et par le législateur n'a pas produit les effets attendus. Alors que l'ensemble des organisations syndicales de salariés était favorable pour la détermination de règles d'un contrat à durée déterminée pour encadrer l'activité de portage, elles étaient défavorables à la consécration d'un contrat à durée indéterminée. Il aura fallu toute la force de persuasion dont l'organisation patronale du travail temporaire a le secret pour que, à l'occasion de la dernière séance de négociation, la formule en CDI soit proposée et imposée pour le portage salarial. A l'exception de Force Ouvrière, l'ensemble des autres organisations syndicales de salariés a paraphé le document. L'histoire aurait pu s'arrêter ici...

Mais notre organisation s'est opposée à cet accord et a obtenu gain de cause, d'abord devant le juge constitutionnel (*Décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014*), puis devant le Conseil d'État (*7 mai 2015, n°370986*). Forte de ce succès, notre organisation est revenue vers les services de l'Etat afin de permettre de remettre l'ouvrage sur l'atelier, et de limiter la création à la forme de contrat à durée déterminée. Les services de l'Etat ont autorisé la négociation d'une convention collective... mais ont consacré par voie d'ordonnance la formule du portage en CDI.

La question de la compatibilité du statut du salariat

Cet encadrement n'est pas heureux dans le cas du portage salarial. Comme indiqué, la particularité de cette forme d'activité résulte de la recherche de client et de travail par

le salarié porté. Dans un contrat de portage à durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une sorte de contrat cadre, dont le début est marqué par sa première prestation, mais dont le terme n'est pas identifié. Lorsque le salarié porté ne dispose plus de mission, le statut du salariat se heurte à une dure réalité. Il s'y fracasse même : alors que le salariat repose sur l'obligation pour l'employeur de fournir une activité à son salarié ; dans le cas du portage salarial, c'est au salarié d'assurer la pérennité de son activité. A défaut, il ne remplit pas son obligation, et commet une faute qui peut justifier la rupture du contrat de travail à ses torts.

Reprenant ainsi la logique développée par les signataires de l'accord de 2010, l'ordonnance du 2 avril 2015 introduit dans le Code du travail la règle selon laquelle « l'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté » (article L1254-2 III). La convention collective négociée à la suite de cette ordonnance en tire la procédure suivante :

« Si au terme d'une période de 1 mois de prospection, le salarié porté n'a pas conclu de nouvelle prestation et demeure sans activité, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement (...) » (article 22.3 de la convention collective).

Sur ces fondements, la Cour d'appel de Toulouse a par exemple rappelé que le salarié porté qui n'avait pas exécuté son obligation de rechercher du travail pouvait être sanctionné sur le terrain disciplinaire².

Depuis, la forme du portage à durée indéterminée s'est développée dans l'activité de portage salarial, produisant des conséquences douloureuses pour les salariés qui n'ont pas d'activité mais ne peuvent accéder au régime d'assurance chômage. Une forme de retour aux problèmes initiaux. Dans le contexte actuel, il est intéressant de souligner les propositions de conseils patronaux souhaitant assimiler l'absence de prestation à un abandon de poste, afin d'analyser la situation comme une démission du salarié. En somme, l'entreprise se débarrasse à bon compte du salarié, lequel n'a toujours pas accès à l'assurance chômage.

La création d'une branche professionnelle... à contre-courant

C'est aujourd'hui une évidence de constater que le portage salarial a fait l'objet d'une reconnaissance au travers de la création d'une branche professionnelle, et de la signature d'une convention collective nationale.

² CA Toulouse, 7 mai 2021.

C'est en réalité le résultat d'un processus marqué par des choix forts et ne poursuivant pas nécessairement cette finalité. Lorsque, en 2008, les interlocuteurs sociaux au niveau national et interprofessionnel ainsi que le législateur désignent la branche du travail temporaire pour encadrer l'activité de portage, ils n'avaient pas en tête la création d'une branche professionnelle. Au contraire même, puisque la même année un observatoire « *de branche* » se constituait et que les acteurs de cet observatoire (*dont FO*) étaient écartés. L'un des objectifs poursuivis par le patronat était de pouvoir affilier cette activité à la branche du travail temporaire, et de permettre aux agences de travail temporaire de pouvoir disposer d'un panel plus large de solutions de contrat de travail à proposer aux entreprises clientes. Malgré cet échec avec l'abrogation de l'arrêté d'extension de l'accord de 2010, le patronat du travail temporaire se rattrapera trois années plus tard avec la création du CDI pour les intérimaires, selon un schéma très semblable (*et toujours une censure du Conseil d'État, contournée par le législateur*).

Lorsque Force Ouvrière obtient gain de cause devant le Conseil Constitutionnel, elle perd sur le contenu du contrat de travail (*et la forme de contrat à durée indéterminée*) mais obtient gain de cause sur la création d'une branche et la négociation d'une convention collective. Et ce dans un contexte de réduction des branches professionnelles !

Une branche professionnelle aux succès contrastés

La branche du portage salarial compte environ 33 000 salariés en portage, représentant environ 11 000 équivalents temps plein (ETP). C'est un chiffre modeste pour un secteur qui existe depuis les années 80, notamment en comparaison des intérimaires en CDI qui représentent environ 50 000 équivalents temps plein et dont les premiers contrats datent de 2014.

La branche comptait lors du dernier cycle 2 506 salariés inscrits sur les listes électorales, dont 389 ont exprimé valablement leur suffrage. Le contexte de ces élections a abouti à une représentation fragile, et à une perte de représentativité pour notre organisation. Notre participation à plusieurs protocoles pré-électorales nous a enseigné dans ce secteur, plus que dans d'autres, le tri dans les organisations tolérées dans les CSE.

S'agissant des politiques de branche, FO a réussi dès la signature de la convention collective à imprimer une politique de formation, solvabilisée par une contribution financière. En 2020, elle a également été signataire d'un accord instaurant un régime de branche en matière de santé et de prévoyance, pour lequel l'extension demeure en cours. En 2018, elle a conclu le fameux avenant n°2 relatif à la détermination des

prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financées par le salarié porté, destiné à tenter de remédier à certaines pratiques qualifiées d'«*obscures* ». Les services de l'Etat ont étendu l'accord mais l'arrêté est contesté. La négociation actuelle sur le temps de travail a fracturé un collège des salariés pourtant éclairci et offre l'image d'une branche qui peine désormais à poursuivre son élan.



Perspectives du portage salarial

L'objectif de cette table ronde est de débattre pour déterminer si l'extension, ou l'élargissement, du portage salarial, favoriserait la protection des travailleuse-s indépendant-e-s ou, au contraire, accentuerait la précarisation du salariat.

Face à **Jérôme TARTING**, Président de l'organisation patronale, Fédération des entreprises de portage salarial (FEPS), porteuse de la proposition d'étendre le portage salarial plus largement qu'actuellement, nous aurons :

- **Sébastien BAREAU**, secrétaire général de l'ANACOFI Immo
- **Alexis LOUVION**, chercheur au CNAM-CEET et auteur de la thèse « Blanchir les zones grises de l'emploi. Le portage salarial, extension ou détournement des institutions salariales ? »
- **Fabien GAY**, Sénateur (CRCE) et membre de la délégation sénatoriale aux entreprises relative aux nouveaux modes de travail et de management.
- **Ludovic RIOUX**, représentant du syndicat CGT des livreurs de plateformes
- **Xavier BUROT**, secrétaire fédéral et négociateur de branche.

NOTE DE LA REDACTION

Nous ne pouvons, malheureusement, pas publié les interventions de monsieur Jérôme TARTING, ni du sénateur Fabien GAY nous ayant pas envoyé leur contribution écrite pour intégration dans ce document.

Nous ne pouvons que le déplorer.

Intervention de Sébastien BAREAU, Secrétaire général de l'ANACOFI Immo*

Position Anacofi Immo sur le Portage salarial

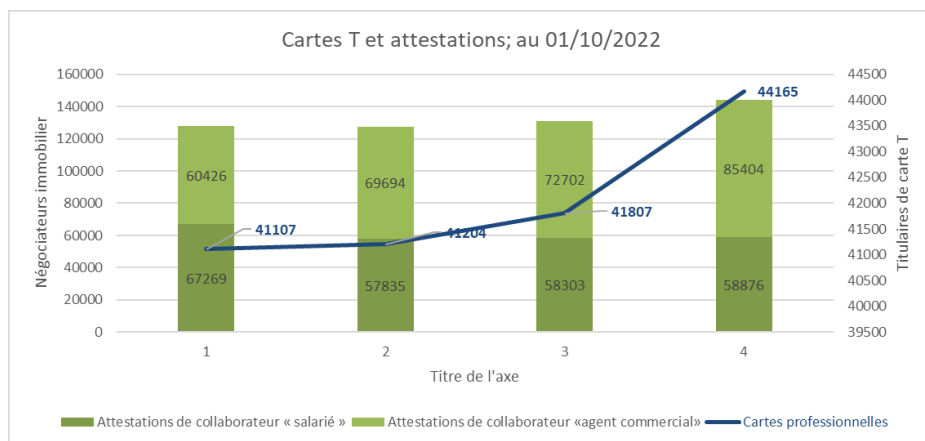
« Inverser la tendance actuelle du secteur
immobilier qui pousse à une forme
d'indépendance contrainte »



A la demande du Comité National de la Transaction et de la Gestion Immobilière (CNTGI), l'ANACOFI IMMO a remis deux notes détaillées et participé à des réunions de concertation interprofessionnelles (*organisations patronales et salariales*) concernant l'ouverture du portage salarial appliqué aux métiers des professions immobilières (*documents disponibles sur demande*). (février/mars et avril 2022).

Nous suivons en effet ce sujet depuis plusieurs années, au regard de l'évolution croissante des modes d'organisations d'exercice du métier, notamment en ce qui concerne la transaction immobilière.

Il est apparu une inversion des modèles d'exercice. Parmi les 144 280 délégations de cartes T collaborateurs, plus de 59% sont sous un régime d'indépendance totale



* Syndicat professionnel de l'immobilier.

(agents commerciaux souvent en régime d'autoentrepreneur). Certains modèles de type plateforme ou réseaux de mandataires ne proposant qu'uniquement une collaboration indépendante.

Le syndicat salarial représentatif et majoritaire de la branche professionnelle de l'immobilier semble attaché et favorable à travailler sur le sujet (CFDT). Notamment sur le fait d'offrir une protection sociale salariale plus favorable à celle des indépendants.

La majorité des syndicats patronaux est aussi favorable (FNAIM, UNIS, ANACOFI), seul le SNPI se montre réticent.

Néanmoins, cela doit passer par une évolution des lois actuelles.

Nous préconisons donc une évolution de loi Hoguet et de la loi portant sur le portage salarial (*Chapitre IV – art L1254-1 à L1254-31 du code du travail*) afin de clarifier une situation existante.

En effet, il nous paraît important qu'une alternative plus protectrice que le statut d'agent commercial indépendant (ou en autoentrepreneur) puisse être proposé aux candidats. Et d'une manière plus spécifique l'article L. 1254-3 du code du travail : « une entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté auprès d'une entreprise de portage salarial que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente, ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas ». Cet article, est clairement restrictif et surtout engendre clairement de nombreuses situations qui pourraient être problématiques ou qui posent question et ceci même dans d'autres domaines d'activité (*informatique, formation, etc.*). A noter qu'à ce jour, il n'existe aucune jurisprudence démontrant systématiquement un abus, pour ce cas de figure.

Cela permettrait de laisser un choix supplémentaire de collaboration : salariat traditionnel, agent commercial, portage salarial, à la libre appréciation des professionnels (et soumis aux mêmes règles définies par la loi Hoguet) et permettrait sûrement une diminution du risque croissant « d'uberisation » et de tous les risques attachés au secteur immobilier.

Intervention d'Alexis LOUVION, Chercheur au CNAM-CEET*

Le portage salarial, une voie de sécurisation pour les travailleurs des plateformes ?



Alors que la convention collective de branche des salariés en portage salarial aura bientôt cinq ans, il est tentant de faire un bilan du dispositif et de la place du portage salarial dans le paysage du marché du travail français. Si la part des travailleurs qui utilisent cette forme d'emploi reste relativement faible dans la répartition de la main-d'œuvre globale (*puisque l'on compte un peu plus de 30 000 travailleurs en portage salarial par an*), ils constituent un laboratoire permettant de porter le regard sur les nouvelles formes d'emploi et l'évolution juridique de rapports de travail qui, situés au carrefour du salariat et de l'indépendance, témoignent de l'hybridation croissante entre ces deux statuts. Le portage salarial s'est historiquement construit sur une définition restrictive de son public. D'abord exclusivement réservé aux cadres, le dispositif s'est, au fil des négociations entre organisations syndicales et patronales, ouvert à un nombre croissant de professionnels, que les syndicats ont néanmoins toujours veillé à définir de manière à éviter qu'il ne devienne un espace incontrôlable d'évitement du salariat pour des entreprises clientes qui préféreraient avoir recours à des prestataires plutôt qu'à embaucher des travailleurs comme salariés.

Cette définition restrictive, sur laquelle s'est appuyée l'élaboration légale du dispositif, a récemment été remise en cause par le rapport Frouin, adressé le 1^{er} décembre 2020 au Premier Ministre. Invité à proposer des solutions relatives à l'adaptation de la protection sociale aux travailleurs des plateformes, le juriste propose que les travailleurs des plateformes disposant d'une certaine ancienneté (supérieure à deux ans) soient dans l'obligation de se salarier auprès d'un tiers (Coopératives d'Activités et d'emploi ou Entreprises de portage salarial). Cette proposition, qui jette les bases de l'extension de la protection sociale des salariés par le portage salarial, invite à interroger les usages actuels de cette forme triangulaire d'emploi et les conséquences de l'éventuelle extension de la population qui travaille par son intermédiaire. Il s'agit en

* Auteur de la thèse "Blanchir les zones grises. Le portage salarial, extension ou détournement des institutions salariales".

somme d'éviter qu'à l'image de l'auto ou micro-entreprise¹, le portage salarial ne se prête à des usages qui en avaient exclus au préalable. En l'occurrence, de rappeler que le portage salarial reste une forme d'emploi construite et adaptée à un public de cadres autonomes, pouvant prétendre à un certain niveau de revenu. Acter son ouverture, voire son caractère obligatoire à un ensemble élargi de professionnels ouvrirait la porte à une transformation plus générale du salariat. A la plateformesation des relations entre travailleurs s'ajouterait ainsi une plateformesation des relations entre les travailleurs et la protection sociale, disloquant la dimension collective que la construction du salariat a permis d'introduire².

Trois arguments invitent à prendre de la distance vis-à-vis du potentiel d'extension du portage salarial :

Le premier peut de prime abord sembler tautologique, et consiste à souligner que le portage est jusqu'à présent conçu pour des travailleurs que lois et conventions collectives ont qualifié d'autonomes et experts. Ce critère est ainsi défini par la convention collective comme « *l'aptitude à démarcher les entreprises clientes de son choix, de définir avec elles le cadre et l'étendue de la prestation, de convenir avec elles du prix, de décider lui-même de l'organisation de son emploi du temps pour la réalisation de ses prestations, de répartir ses tâches en organisant ses temps de travail de de repos* ». Cette définition s'assortit d'un certain nombre de critères : un niveau de qualification correspondant à un bac+2 ou à au moins trois ans d'expérience dans son secteur d'activité, un salaire minimum d'un peu plus de 2500 € bruts mensuels. Ces différents éléments ont fait l'objet de nombreuses négociations entre les organisations syndicales et le patronat du secteur, et s'ils limitent aujourd'hui l'usage du dispositif à une certaine catégorie de travailleurs, c'est bien le résultat d'un compromis qui a vu les acteurs syndicaux participer à ces négociations pour réguler cette pratique et en limiter les usages. Initialement réservé aux seuls détenteurs du statut cadre, le portage salarial s'est déjà progressivement ouvert afin d'intégrer un ensemble divers de professionnels, rassemblés par la possession de critères supposés garantir leur capacité à trouver des clients et à faire valoir une expertise limitant le risque que cette forme d'emploi ne devienne le support à une précarisation du travail par un recours excessif voire systématique au travail indépendant. L'affirmation du critère de l'autonomie vient ainsi limiter son usage éventuellement abusif par les entreprises clientes, qui pourraient autrement se distancier de l'ensemble des responsabilités qui leur incombent vis-à-vis

¹ Comme a pu par exemple le montrer Sarah Abdelnour dans *Moi, petite entreprise*, 2017, PUF, Paris.

² Voir sur cette question les travaux de Claude Didry, *L'institution du travail*, 2015, La Dispute, Paris.

de leurs salariés par le recours massif à des travailleurs salariés par des tiers-employeurs. Or la configuration dans laquelle sont placés les travailleurs des plateformes s'oppose point par point à ce critère d'autonomie. Les travaux de sociologie³ soulignent bien l'ensemble des dimensions qui font de cette activité un travail que l'on peut difficilement considérer comme dénué de subordination : le rapport à la clientèle, en permanence médié par l'application, s'ajoute à la fixation des tarifs par cette dernière ainsi qu'à la difficulté de refuser des missions si l'on souhaite conserver la possibilité de passer par cette dernière. Quant au temps de travail et aux revenus de ces travailleurs, ils sont rarement compatibles avec le salaire minimum fixé au niveau de la convention collective du portage salarial. On conçoit ainsi difficilement un groupe plus distant de l'autonomie et de l'expertise inscrites dans la convention collective du portage salarial, et l'ouverture du dispositif à cette population impliquerait -elle une redéfinition complète du travailleur susceptible de faire usage du portage salarial. Cette extension ouvrirait une porte vers la triangulation de l'ensemble des rapports de travail, et à la dilution de la relation entre salarié et employeur au point, bien souvent, de rendre cette dernière introuvable.

Le deuxième argument projette les conséquences économiques d'une telle solution : Le prix des missions des travailleurs des plateformes implique en effet un nombre d'heures de travail important afin de tirer un revenu décent de cette activité. Que ces derniers aient recours à une forme d'emploi supposant le versement de cotisations sociales et d'une commission prélevée par l'entreprise de portage salarial pose dès lors question : qui assumerait le prix de cette salarisation ? Les revendications des chauffeurs Uber auprès de la plateforme ont montré combien il était difficile d'augmenter leur revenu par un accroissement des tarifs de leurs courses ou par la réduction de la part captée par les plateformes. Il y a fort à parier que ce « prix du salariat » impliquerait une baisse des rémunérations déjà faibles de ce type de travailleurs ce qui interroge sur la viabilité économique de leur activité.

Cette question mérite d'autant plus d'être posée qu'on le constate déjà au niveau des actuels travailleurs en portage salarial : si ce statut convient en effet à des consultants disposant d'un niveau de facturation important (*souvent au-delà de 500 € la journée*), il peine en revanche à réellement sécuriser ceux qui possèdent des revenus plus intermittents ou incertains. Le coût de cette forme d'emploi, qui implique un pouvoir de négociation avec le client pour intégrer les cotisations salariales et patronales ainsi

.....
³ Sophie Bernard, « Des salariés déguisés ? L'(in)dépendance des chauffeurs des plateformes numériques », *Sociologie du travail [En ligne]*, Vol. 62 - n° 4 | Octobre-Décembre 2020, mis en ligne le 12 décembre 2020.

que les frais de gestion de l'entreprise de portage au tarif de la prestation, est susceptible de rendre la concurrence difficile pour les indépendants qui optent pour le portage vis-à-vis de ceux qui auraient opté pour un autre statut, y compris celui de la micro-entreprise. Cette dimension devient d'une importance centrale si l'on s'attache à saisir les revendications et aspirations de ces travailleurs. En effet, les enquêtes montrent la faible appétence de ces derniers pour le salariat, qui constitue davantage une figure repoussoir qu'un véritable pôle attracteur. Cet état de fait pose des questions politiques qui gagneraient à trouver des réponses : comment rendre un statut, le salariat, protecteur tant en termes de droits sociaux que de droit du travail, désirable aux yeux de travailleurs qui se perçoivent avant tout comme des indépendants ?

Le troisième argument questionne finalement ce que ce rapport dit de l'état du marché du travail, et du choix politique dont relèverait une telle ouverture. Que le tiers de confiance soit envisagé comme la principale solution de sécurisation de ces travailleurs témoigne d'une volonté de préserver les plateformes des coûts inhérents à la mobilisation de la main-d'œuvre. Les tribunaux et le parlement européen ont pourtant, ces dernières années, affirmé dans quelle mesure ces rapports de travail pouvaient être considérés comme un rapport salarial. Envisager l'extension du portage salarial plutôt qu'entériner la présomption de salariat entre travailleurs et plateforme revient ainsi à faire peu de cas des avancées, qui affirment avec une régularité croissante l'existence d'un lien de subordination entre les travailleurs des plateformes et ces dernières. Si le développement des tiers de confiance dans des situations d'emploi peuvent bien démontrer leur utilité, leur extension tous azimuts constitue une évolution notable de la répartition des responsabilités dans les relations d'emploi et de la manière dont le salariat se structure. On pourrait opposer à ce dernier argument que les entreprises de portage pourraient être lieu de la construction d'un salariat alternatif, dans l'hypothèse où ces tiers-employeurs joueraient un rôle d'accompagnement ou de reconstruction d'un collectif de travail. C'est en effet en se présentant comme un « service organisé » fournissant un réel accompagnement aux portés que le secteur a assis sa légitimité. Mais la nature concurrentielle du marché du portage, et l'émergence d'entreprises basant leur modèle économique sur une réduction des coûts du portage, questionne sur l'évolution de ce marché, qui risquerait de tendre vers un modèle de plateforme numérique, ne fournissant finalement qu'un service administratif numérisé à ses portés plutôt qu'un véritable accompagnement⁴. Les travaux de sociologie montrent pourtant

⁴ En ayant, par exemple, en guise de fraise de gestion, recours à un forfait mensuel unique s'imposant à l'ensemble des portés.

bien la centralité de la figure de l'employeur dans la définition d'un certain nombre de droits, dont la loi de 1898 sur les accidents du travail constitue un des premiers et parlants exemples. Organiser la substitution généralisée de la fonction d'employeur, c'est ainsi favoriser des relations d'emploi abstraites et enlever un nombre important des prises sur lesquelles la conflictualité et l'action syndicale peuvent se déployer. Du point de vue des organisations qui commandent la mobilisation de la main-d'œuvre, une telle généralisation de ces arabesques juridiques constitue, il est vrai, une forme d'aubaine en ceci qu'elle permettrait de tenir à distance les obligations auxquelles l'employeur est traditionnellement soumis en même temps que d'éviter les risques de requalification en contrat de travail.

Si bien qu'il y a de quoi s'interroger sur la nature de la protection apportée par la promotion de ce type de solutions. Si les bénéfices du portage salarial pour les travailleurs des plateformes restent à démontrer et sont même assez largement sujet à caution, c'est bien un monde où l'employeur devient de moins en moins trouvable, ou alors de façon plus artificielle et déconnectée des conditions de travail et de l'organisation de ce dernier, qu'engage une triangulation massive des relations d'emploi. Plutôt que d'engloutir l'ensemble de cette main-d'œuvre flexible au sein du marché des statuts dans lequel il figure, le monde du portage salarial gagnerait ainsi à affirmer la spécificité qui rend son positionnement original : une forme d'emploi qui représente un certain coût, mais pouvant correspondre aux attentes d'une main-d'œuvre qualifiée désireuse de conserver le statut de salarié tout en bénéficiant d'un soutien dans la réalisation de certaines formalités administratives. Les autres dimensions du portage salarial, que ce soit en matière de formation ou de construction d'un collectif de travail, pourraient par ailleurs être renforcées, afin de reconstituer les caractéristiques du salariat qui transcendent les seuls droits sociaux.

Intervention de Ludovic RIOUX, Syndicat CGT des livreurs de plateformes

Recourir à un tiers-employeur ?

Le plan B du gouvernement pour éviter aux plateformes d'assumer leurs responsabilités d'employeur*



Déjà en 2020, le rapport Frouin avait envisagé le portage et les CAE comme une piste possible pour « sécuriser » le statut des travailleurs des plateformes. Cette piste a été étudiée tardivement et n'est d'ailleurs pas l'idée de Jean-Yves Frouin. Le rapport suggère au passage de prévoir des avantages fiscaux pour les CAE.

La solution retenue a finalement été de tenir des élections inédites, volontairement en deçà du droit syndical existant dans les entreprises. Ces élections visent à établir la représentativité des organisations syndicales dans des négociations de branche. La première réunion de négociation dans le secteur de la livraison s'est tenue le 26 octobre à Paris. La CGT y était représentée, mais aucune réunion préparatoire n'avait été organisée avec les représentants. Sans grande surprise, il ne s'est pas dit grand-chose. Le débat a surtout porté sur les conditions de négociation (*moyens, informations, ...*). Pour rappel, les élections des travailleurs des plateformes et ces négociations entérinent un tiers statut que nous avons toujours combattu.

Pendant ce temps, au niveau européen s'est engagé la négociation de la directive européenne visant à instaurer une présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes. Les négociations s'annoncent difficiles. Les libéraux, et notamment la présidence tchèque ne veulent pas entendre parler d'une présomption de salariat. Les lobbys en face sont très puissants, et Uber va certainement élaborer un nouveau rapport pour défendre sa position libérale (*pour rappel, Uber et d'autres plateformes avaient dépensé plus de 200 millions de dollars dans une campagne pour le référendum en Californie*). Nous avons peu d'espoir que ces discussions aboutissent au vote d'une directive qui soit favorable aux travailleurs, mais nous maintenons la pression.

* Écrit avec l'aide d'Hélène VIART (Espace DLAJ Confédéral)

Enfin, l'entreprise JUMP a récemment annoncé son ouverture aux VTC. JUMP est une entreprise de portage et de CAE (*coopérative d'activité et d'emploi*), visant à salarier les indépendants en créant ce qu'ils appellent un « *autoentrepreneur salarié* ». Depuis quelques semaines, JUMP a ouvert son offre aux VTC, et annonce un partenariat avec Uber, Bolt, et Heetch. Cela signifie qu'ils vont salarier des chauffeurs VTC, qui garderont leur « *liberté* » d'auto-entrepreneur. Ce n'est pas encore bien clair si cela se fait dans le cadre du portage, ce qui serait selon nous juridiquement critiquable, ou des CAE. Quoi qu'il en soit, c'est un moyen de répondre à une partie des attentes des travailleurs (*avoir les garanties du salariat*), tout en continuant d'exonérer les plateformes de leurs responsabilités d'employeurs.

Plus récemment encore, Franck Morel, avocat travailliste, ancien conseiller auprès du gouvernement a publié une interview dans laquelle il encourage le recours au portage et aux CAE. Dans cette même interview, il suggère que si les négociations à l'ARPE permettent de créer des garanties aux travailleurs, cela permettrait à la France de demander que la directive instaurant une présomption de salariat ne lui soit pas applicable.

Toujours fin octobre, la fondation Jean Jaurès a organisé un colloque au Sénat¹ sur la question des réponses européennes et françaises face à l'ubérisation. A ce colloque, étaient invités notamment un commissaire européen, des directeurs de plateformes (*Heetch et Just Eat*), et le fondateur de Jump, venu vendre sa start-up.

En résumé, nous craignons que dès le début (2019), l'idée est de recourir à un tiers employeur. Le tiers statut était clairement leur volonté première mais probablement trop risquée juridiquement. C'est pour contourner cette difficulté, tout en préservant les intérêts des plateformes, que l'idée des CAE serait apparue rapidement. Les éléments ci-dessus semblent le confirmer et indiquer que les CAE devraient être la ligne d'arrivée, au moins pour le gouvernement et les libéraux. Les négociations à l'ARPE ne serviraient que de faire valoir pour s'affranchir de l'application d'une éventuelle directive européenne sur le statut de ces travailleurs, d'autant plus que Jump offre désormais une alternative salariale via la CAE.

Les CAE ne sauraient être une solution satisfaisante, car non seulement elles n'offrent pas les vraies protections du salariat aux travailleurs (*il y aurait surement une condition d'ancienneté pour intégrer une CAE, ce qui créerait une législation à 2 vitesses pour les travailleurs selon leur ancienneté ; ceux qui pourraient accéder aux CAE subissent*

¹ <https://www.jean-jaures.org/videos-podcasts/emploi-a-tout-prix-meme-contre-letat-de-droit-et-le-droit-du-travail-les-reponses-europeenne-et-francaise-a-luberisation/>

toujours les risques économiques ; risque d'appauvrissement des travailleurs), mais en plus elles exonèrent totalement les plateformes de leur responsabilité d'employeur. Cette solution serait une fiction juridique visant à nier la réalité : les plateformes sont les employeurs des VTC et des livreurs.

Derrière les CAE, c'est évidemment toute la casse du droit du travail et du salariat qui se joue.

Intervention de Xavier BUROT, Secrétaire fédéral*

Outre la question des travailleurs des plateformes, l'extension anarchique du portage salarial auquel nous avons pu assister déstructure des pans entiers de statuts collectifs obtenus de hautes luttes, comme dans les secteurs :

- L'immobilier où la FNAIM demande la reconnaissance du portage et donc son autorisation dans son secteur ;
- La formation professionnelle où de plus en plus d'entreprises de formation troque le CDD d'usage par un contrat de prestation avec un.e salarié.e porté.e ;
- Les journalistes, où avec le développement des plateformes d'information, le nombre de pigistes a explosé, dont une partie de plus en plus importante en portage ;
- Etc.



Cette dérive est rendu possible en raison d'une certaine connivence entre les entreprises de portages et celles des secteurs concernés. D'ailleurs, nous voyons fleurir, depuis la crise Covid, des articles, ou plutôt des publiereportages, qui vantent le mérite, auprès des entreprises clientes, du recours au portage salarial en cas de difficultés de recrutement en leur sein.

Il semblerait que dans la pratique, les EPS font fi des dispositions de l'article L.1254-3 du Code du travail qui rappelle que le recours à un.e salarié.e porté.e ne peut se faire que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle **ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise** ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas.

Mais vous me direz : « *c'est l'évolution naturelle des choses et cela correspond à la volonté de plus en plus affiché des salarié.e-s à avoir plus d'indépendance* ».

Il est vrai que bon nombre de salarié.e-s souhaitent être indépendant.e.s, mais encore faut-il en avoir les moyens : de bonnes connaissances vendables sur le marché et avoir un bon réseau de potentiels clients. Ce qui n'est pas donné à tout le monde.

* En charge de la négociation de la branche du portage salarial.

De plus, le choix de l'indépendance n'est plus véritablement un choix quand les alternatives se réduisent en peau de chagrin, comme dans l'immobilier. Combien de postes en salariat de droit commun sont proposés ? Avez-vous le choix quand vous souhaitez vivre de votre travail, que de prendre ce qui vous est proposé comme cela est le cas dans la formation ou la presse ?

Des exemples, nous en voyons tous les jours. Les UBER et consorts n'ont rien inventé. Faire croire aux travailleurs.euses qu'elles/ils sont indépendant.e.s alors qu'elles/ils sont poings liés à leurs donneurs d'ordre. Ce système nous l'avons connu au XIX^e siècle et au début du XX^e, le travailleur était appelé alors un « *journalier* ». Il était « *indépendant* », il pouvait travailler quant il voulait pour qui il voulait. Mais dans la réalité, il courrait le petit boulot pour survivre. C'est ce retour en arrière que nous ne souhaitons pas pour les salarié.e-s porté.e-s.

Pour l'heure, ce transfert d'activité entre emplois internes et recours au portage salarial est limité par le revenu minimum imposé par la convention collective (70% du *Plafond de la Sécurité Sociale de 2017, soit 3 269 €/mois*) et donc cible principalement des prestations hautement intellectuelles (*consultants, formateurs, managers de transition, etc.*). Cela risque de ne plus être le cas, si le patronat arrive à faire valider son projet d'abaissement du niveau de rémunération en cours de négociation¹.

En tirant vers le bas, les rémunérations des salarié.e-s porté.e-s, le patronat va paupériser une partie des porté.e-s dans le seul but d'augmenter le champ de leur possible clientèle des EPS et donc leurs profits.

C'est contre cette « *ubérisation* » de notre société que nous luttons afin que l'indépendance soit choisie et non subie.

.....
¹ Depuis l'avenant n°12 relatif à la classification et à la rémunération a été signé le 20 décembre 2022 par l'ensemble des organisations patronales et du côté salarial, par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC.



**Quelle organisation pour
défendre les droits des
salarié-e-s porté-e-s ?**

L'objectif de cette table ronde est de démontrer l'utilité pour les salarié·es porté·es de :

- S'investir dans les instances représentatives du personnel ;
- S'organiser au sein de la branche afin de défendre leurs droits et les améliorer ;
- D'adhérer à une organisation syndicale comme la CGT.

Pour débattre, nous aurons :

- **Xavier BUROT**, secrétaire fédéral et négociateur de branche.
- **Arthur MOLVEAU**, ex-salarié porté.
- **Céline VICAINÉ**, secrétaire générale adjointe de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes.

Intervention de Xavier BUROT, Secrétaire fédéral*

La question de l'organisation des travailleur·euse·s au sein de la branche du portage salarial est fondamentale et pas que pour les organisations syndicales. Elle doit l'être aussi pour les salarié·e·s porté·e·s.

Car si les salarié·e·s porté·e·s bénéficient d'une très large autonomie dans le choix de leur mission, dans l'établissement du coût de leur prestation, leurs horaires, etc., elles/ils ne sont pas pour autant des travailleur·euse·s indépendant·e·s à part entière contrairement à la doxa diffusée par les entreprises de portage salarial (EPS).



Premièrement, il faut se rappeler que l'accès aux droits liés au salariat (*protection sociale, formation, etc.*), vendue par les EPS, s'accompagne d'un certain nombre de devoirs issus du cadre législatif (*Code du travail*) et conventionnel (*convention collective, accords d'entreprise*). Un cadre juridique, malheureusement, fortement construit autour des revendications patronales, en raison de la faiblesse de l'implantation syndicale dans le secteur et donc de la remontée des revendications des salarié·e·s (*frais professionnels, fin de contrat de travail, congés exceptionnels, etc.*).

Secondement, les EPS sont des entreprises à but lucratif, dont la politique et les orientations stratégiques (*formation, plan de développement, Labélisation, tarification, etc.*) servent principalement l'intérêt de leurs actionnaires. Leur profit est réalisé par une captation partielle des richesses créées par leurs salarié·e·s porté·e·s, notamment via les frais de gestion. Dans ce cadre, il nous semble important que les salarié·e·s porté·e·s, via leurs élu·e·s auprès du Comité Social et Economique (CSE), puissent intervenir sur les orientations et choix pris par l'EPS, qui nécessairement les impacteront, comme par exemple sur le calcul des frais de gestion. Il ne faut pas oublier que c'est de leur argent dont il s'agit. Il nous semble donc d'autant plus important qu'elles/ils puissent intervenir sur l'usage qui en est fait.

Alors que cela soit sur l'amélioration du statut de salarié·e·s porté·e·s ou sur le contrôle économique des EPS, il est plus qu'important que les salarié·e·s porté·e·s se regroupent pour défendre leurs droits et qu'il y ait plus de candidat·e·s pour s'investir dans les

* En charge de la négociation de la branche du portage salarial.

institutions représentatives du personnel (*CSE, représentation syndicale*) et donc portent les intérêts et revendications de leurs collègues porté·e·s.

Et dans ce cadre, le regroupement au sein d'une organisation syndicale, comme la CGT, est un plus pour les salarié·e·s porté·e·s, qui bénéficient ainsi de l'expérience acquise depuis de longues années, de la logistique nécessaire à la diffusion de l'information et d'un lieu de débat démocratique où chaque syndiqué·e peut s'exprimer et être acteur de sa vie et de son futur.

Nous militons, bien entendu, dans ce sens et nous invitons tou·te·s les salarié·e·s porté·e·s à venir nous rencontrons et venir discuter avec nous.

Intervention de Arthur MOLVEAU, Ex-salarié porté*

Remise en perspective historique

Historiquement, le donneur d'ordre ou patron n'avait aucune responsabilité dans les conditions d'exécution du travail.

Avec les premiers mouvements ouvriers, les travailleurs et travailleuses ont obtenu une conquête majeure : le salariat. Le salariat est un contrat qui contraint bien sûr le travailleur, mais cette contrainte existait déjà avant sous la forme du marchandage.

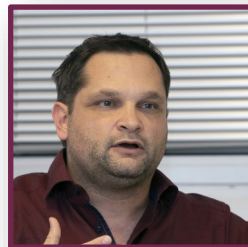
Le vrai changement qu'apportait le salariat est bel et bien de faire reconnaître la responsabilité du donneur d'ordre dans les conditions d'exécution du travail et de faire apparaître des droits pour les travailleurs et des devoirs pour les donneurs d'ordre.

Le statut de salarié a d'ailleurs été attaqué dès son apparition : ici une citation d'Adolphe Tiers président du conseil sous la III^e république qui date de 1848 : « *Voici pour l'ouvrier de mérite, un moyen certain d'arriver au résultat proposé, de devenir entrepreneur sans capital, et sans l'inconvénient attaché à une entreprise collective. Ce moyen est celui du travail à la tâche ou « marchandage », que les nouveaux amis des ouvriers ont aboli.* »

Le salariat est une conquête et c'est même un des socles principaux des droits conquis pas les travailleurs et travailleuses.

A la lumière de cet éclairage historique, on ne peut qu'interpréter les « nouveaux statuts » des travailleurs « indépendants », « auto-entrepreneurs » ou « salariés portés » comme des régressions sociales.

Dans tous les statuts précités, celui qui reconnaît le plus de droits aux travailleurs et le plus de responsabilités aux donneurs d'ordre est bien le salariat (*entendre salariat non-porté*).



* Auteur d'une conférence gesticulée sur le burn-out intitulée "Le management à contre sens".

Nous devons aux syndicats des avancées concrètes depuis la création d'une convention collective des salariés portés. Mais ça ne doit pas nous faire perdre de vue le cœur de la bataille !

La CGT a beaucoup de chantiers à mener pour tenir son rang d'organisation syndicale matériellement efficace et l'un d'eux est le suivant : « *fédérer et mobiliser les salariés isolés par leurs statuts et surtout se battre contre ces nouvelles formes d'exploitations précarisantes et individualisantes* ».

Comment atteindre ces salariés précarisés ?

Sur cet aspect, la naissance de la convention collective des salariés portés, constitue une avancée très discutable.

Née d'une ordonnance de 2015 ratifiée en 2016 dans la très controversée « *loi travail* », cette convention collective nationale est dite « *de branche* », pourtant elle ne regroupe aucun secteur professionnel.

C'est le statut du travailleur qui l'attache à cette CCN et non son secteur d'activité.

Pourtant, si l'on cherche une définition du concept de convention collective, elle est immanquablement rattachée à la notion de secteur d'activité ou de branche.

Donc, dans le cas général, on crée des conventions collectives pour des salariés qui travaillent ensemble ou a minima dans des structures dont la vocation ou le secteur d'activité sont les mêmes.

Ici les partenaires sociaux ont créé une CCN qui regroupe des travailleurs de n'importe quelle branche, de n'importe quel secteur d'activité. Des salariés qui n'ont rien d'autre en commun que leur statut. Des salariés qui ne travaillent pas ensemble, qui ne se connaissent pas.

Quasi-impossible est donc la tâche des syndicats qui cherchent à mobiliser des travailleurs et travailleuses que tout sépare.

De mon point de vue, le combat de fond est de faire abroger ce statut précarisant (et les autres). Une première étape dans cette direction, serait d'obtenir le rattachement des salariés portés aux CCN des secteurs d'activités des clients pour lesquels ils travaillent.

Ainsi, les salariés portés pourraient se mobiliser avec les salariés avec lesquels ils travaillent au quotidien. D'abord parce qu'ils partagent ce même quotidien, et ensuite parce qu'ils sont unis par quelque-chose de fort, de fédérateur et identitaire : le métier.

Tous ces nouveaux statuts ont 5 conséquences majeures :

- précarité dans le temps : pas de contrat qui soit réellement sécurisant dans la durée, le salarié porté étant responsable de l'apport d'affaire – constat corroboré par les chiffres, les salariés portés ne restent dans l'ensemble pas longtemps dans ce statut : *60 % des salariés portés le sont depuis moins de 3 ans¹ ?*
- précarité financière : en dehors d'une petite élite sur des métiers très recherchés, les salariés portés ne sont guère mieux payés qu'ailleurs, et le versement de leur salaire est conditionné à l'apport d'affaire, donc sans garantie aucune - *pour 50 % des salariés portés, le client principal représente 90 % du revenu, plus de 90 % des répondants ont un niveau bac+2 ou supérieur**.
- précarité sociale : selon les métiers et selon les agences de portage, les couvertures sociales proposées sont parfois minimalistes ce qui peut conduire des personnes en difficulté dans des situations dramatiques (*même si ce constat est moins avéré pour les salariés portés que pour les autres statuts précarisants*).
- isolement des travailleurs : perte du lien social et, de surcroît, du levier d'action que constitue le collectif de travail ou le syndicat dans le cadre du rapport de force (*les syndicats ont le plus grand mal à « atteindre » les salariés portés*).
- Perte de sens : l'individualisation du rapport au travail à laquelle contribuent ces nouveaux statuts entraîne une perte de sens. En effet, dans le contexte de division extrême du travail et d'industrialisation des process, le dernier sens restant parfois au travail est justement la vie sociale qu'on y trouve, « *l'esprit d'équipe* ».

Christophe Desjours (*psychiatre qui a longuement travaillé sur la souffrance au travail*) dit qu'une grande part de notre identité sociale réside dans le travail.

Que devient alors notre identité sociale quand le salarié est promené d'une structure à une autre, d'un projet à un autre, et toujours assis sur un strapontin ?

Pour conclure, un syndicalisme de combat ne peut se satisfaire de voir l'augmentation de l'usage d'un statut qui précarise ses travailleurs et travailleuses.

.....
¹ Chiffres du sondage APEX-ISAST 2022 établis sur 109 répondants.

Comment fédérer/mobiliser ?

Dans ce contexte, fédérer et mobiliser les salariés portés relève du défi. D'abord, comme nous venons de le voir parce que ces salariés sont isolés.

Ensuite parce qu'ils sont par nature des salariés qui ne souhaitent pas s'engager collectivement.

Une des interprétations qu'on peut faire des chiffres présentés par le sondage APEX-ISAST 2022, c'est que la plupart des salariés portés sont « *en transition* » et ne restent dans ce statut que temporairement.

Enfin une des dernières raisons réside dans ce que l'économiste Eloi Laurent nomme la « *crise de solitude* ». Les salariés sont tellement isolés dans leur travail et dans la société qu'ils en sont contraints à adopter des attitudes individualistes.

Vingt années de propagande capitaliste dans sa forme « *terminale* » du néolibéralisme débridé ont conduit à ceci : **une majorité de travailleurs et travailleuses est persuadée qu'ils doivent « jouer le jeu » de la compétition, qu'ils doivent « jouer perso » et mépriser le collectif pour s'en sortir seuls.**

Comment donc fédérer, mobiliser, des travailleurs convaincus par un système qui les brise ?

D'abord chercher à les « atteindre » dans leurs secteurs d'activité, dans les structures qui les accueillent et donc chez leurs clients finaux. D'où ma proposition de les rattacher à la CCN des clients pour qui ils travaillent.

Ensuite, être présents et les attendre quand ils prennent conscience des dérives de leurs statuts.

Phénomène bien réel si l'on regarde la moyenne d'ancienneté dans le statut des salariés portés - *60 % des salariés portés le sont depuis moins de 3 ans.*

Enfin, une autre solution : chercher à atteindre « *le plus large public* » au travers de « *l'éducation populaire* » et des « *conférences gesticulées* ».

Après plus de 50 représentations dans toute la France et en Belgique, je peux dire que beaucoup de gens ont trouvé écho à leur propre histoire de souffrance au travail en écoutant la mienne et l'analyse que j'en propose.

Je peux également dire que beaucoup de gens avaient l'intuition d'être maltraités dans leur travail et dans leurs conditions de travail et que ma confédération les a aidés à le

reconnaître, à le comprendre et à trouver des repères dans leur parcours professionnel.

Conférences gesticulées, quid ?

Mélange de tranches de vie, de savoirs froids (« universitaire »), d'anecdotes et d'analyses personnelles, la conférence gesticulée est un format qui se veut simple, radical et percutant. Elle est (*presque*) toujours le fruit d'une profonde remise en perspective et d'une urgence à dire.

Véritable outil d'émancipation et d'éducation populaire, elle est aussi une affirmation de notre légitimité à nous réapproprier la parole publique.

Parfois drôle, souvent émouvante, elle nous invite à partager un regard sur la société et à envisager des solutions collectives.

Ma conférence gesticulée : « BURNOUT.COM : Le management à contre-sens »².

« Prenez une jeune pousse et une bonne dose de « néo-management ». Arrosez d'un bon gros filet de précarité. Évangélisez le tout. Ajoutez quelques doutes, mélangez et laissez mijoter devant un écran 12h par jour. »

Comment je suis passé de la quête de reconnaissance à la quête de sens... Ou pourquoi il ne faut pas passer à côté de son burnout.

.....
² <https://www.youtube.com/watch?v=M8q7HlgiDgE>

Intervention de Céline VICAINE, Secrétaire générale adjointe*

L'importance de la syndicalisation dans le portage salarial



La question de la syndicalisation dans la branche du portage salarial comporte des problématiques particulières.

En effet, si une partie des salariés portés a vocation à développer son activité pour devenir entrepreneur, un ensemble d'autres salariés sont quant à eux des salariés dont les problématiques croisent celles de tous les salariés d'une part, mais aussi celles qui leur sont plus particulières du fait de la structure même de leur emploi.

La Fédération CGT des Sociétés d'études a dans son champ celui de la branche bureaux d'études dont l'organisation patronale la plus connue est SYNTEC, particulièrement « *consommatrice* » de ce type de contrats. Les débats d'aujourd'hui ont pu être mis en évidence les différences logiques économiques qui traversent ce champ et qui portent de fortes déterminations :

- Des emplois et postes pourvus prioritairement par les groupes à travers des contrats avec des indépendants et/ou salariés portés afin de disposer d'un volant flexible d'emplois, leur permettant de répondre aux missions qui leur sont confiées par leurs clients sans aucun engagement des salariés ;
- Des emplois et postes pourvus de cette manière dans la pure logique d'ubérisation des emplois, permettant aux groupes et entreprises de ne financer qu'une petite partie des emplois qu'ils sollicitent – sans autres obligations portant sur la formation ou les temps indirects qui ne sont pas liés à la production stricto sensu ;
- La velléité de certains groupes de ne pas intégrer en interne les salariés dont les compétences rares et pointues peuvent être nécessaires pour travailler sur certains dossiers mais que ces structures ne souhaitent pas intégrer à temps plein.

* de la Fédération CGT des Sociétés d'études et Présidente de l'OPCO ATLAS.

Il a également été mis en avant que cela n'était pas sans conséquence sur les conditions de travail, et sur la capacité des salariés portés à pouvoir négocier et faire valoir un certain nombre de droits :

- Fort isolement dans le travail, isolement pesant pour nombre de salariés portés, privés de ce fait des mêmes sociabilités que peut offrir le travail dans une entreprise et des moments d'échanges ;
- Isolement dans la négociation : les missions allouées, la tarification et donc concrètement la rémunération, même relevant de standards sont négociés au cas par cas sans réellement pouvoir comparer à l'instant au moment de cette négociation ni même pouvoir, de ce fait mieux valoriser ce qui est demandé ;
- C'est également le cas du temps de travail et donc de la productivité qui est attendue : le déséquilibre des forces en présence est criant, entre des grands groupes et des salariés portés isolés ;
- L'accès à la formation est également plus difficile, ce qui est dommageable, notamment pour les salariés portés dont les compétences techniques sont fortement sollicitées, comme dans le numérique, et qui évoluent régulièrement.

La question de l'isolement est donc une problématique qui intervient à plusieurs titres et concerne des dimensions très différentes. C'est en premier lieu par rapport à cette problématique que la syndicalisation est un enjeu important.

En effet, concernant les conditions de travail et surtout d'échanges, il s'agit bien là de permettre de constituer des espaces d'échanges et, à travers l'organisation syndicale, disposer de lieux favorisant les rencontres et les discussions. Au-delà de la convivialité, importante pour toute personne, les échanges permettent le partage de connaissances sur tous les sujets, et aux uns comme aux autres de comparer leurs situations, depuis le temps de travail, la productivité attendues jusqu'à la rémunération ou encore aux frais imputés par les entreprises de portage salarial.

C'est dans cette perspective que la CGT travaille sur la branche du portage salarial, qui dispose d'une convention collective, établissant un cadre, et en creux, autant d'enjeux sur lesquels la défense des intérêts et des droits des salariés reste notre priorité.

La syndicalisation de ces salariés est un enjeu au même titre que pour tous les autres avec des difficultés spécifiques qu'il faut prendre en compte :

- **Souvent l'emploi**, comme son statut plus ou moins précaire est un sujet dans les entreprises. Mais ici, au vu du nombre de salariés portés qui se voient contraints à cette forme d'emploi parce que leur métier est moins souvent recruté sous la forme d'un CDI, le traitement de cette revendication prend une forme différente. Il faut donc permettre de créer des **liens entre les salariés portés à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe contractualisant avec les salariés portés et la représentation du personnel interne à ces structures**. En cela, les syndicats sont un levier déterminant.
- La syndicalisation permet d'offrir des lieux d'échanges et des moments propices aux discussions permettant de comparer ce qui est proposé aux uns et aux autres et de rompre avec l'isolement d'une part et ce qu'il produit d'autre part : mise en concurrence des uns et des autres sur le tarif, le temps imparti, les délais etc. sur lesquels nombre de salariés portés sont à l'aveugle pendant leur négociation. **Au-delà de la seule logistique**, les syndicats permettent à chacun de s'organiser ensemble pour faire valoir leurs **revendications** et freiner certains appétits voraces des entreprises clientes : **délais** incompatibles avec le respect du code du travail mais bien plus simple à imposer dans le cadre d'un contrat commercial par exemple ; **rémunérations** faibles car ne prenant en compte que la production et non le temps nécessaire à la recherche d'informations voire à formation des salariés portés notamment.
- Dans un contexte inflationniste, la rémunération des salariés portés est directement liée à leur capacité à **négoier les tarifs**, question sur laquelle chacun sait bien que **l'union fait la force**. Le tassement des rémunérations des salariés portés est un enjeu très actuel. Certes, certains profils ne sont que très lointainement concernés par cette problématique. C'est bien moins le cas de ceux qui sont le plus **ubérisés** dont certains travaillent déjà par l'entremise de plateformes. Sur ce sujet, si la convention collective offre un premier **cadre, établir des minima en-deçà desquels il n'est pas possible de descendre** reste la prérogative exclusive des organisations syndicales. Or, pour le moment, la convention collective ne définit que 3 niveaux de classification et à travers eux, des modalités de temps de travail. Rien n'empêche de réfléchir et de travailler à des niveaux minima de rémunération en fonction des modalités propres au portage (*autant dire que c'est à l'heure, seul dénominateur commun à l'éventail des activités et compétences mobilisées dans le cadre des activités de portage, selon le niveau de qualification par exemple*).

- L'accès à la formation est également un enjeu pour les salariés portés car contrairement aux autres salariés, ils ne sont pas intégrés dans une structure déployant un plan de formation mais relèvent du cadre spécifique du portage salarial. Pour autant, dans cette branche comme dans d'autres, il existe un accord prévoyant des budgets pour la formation, que peu de salariés portés connaissent et qui sont pourtant accessibles pour peu que la démarche soit faite en ce sens. Cette négociation de contribution des entreprises à la formation, qui se répercute par ailleurs sur les frais est la prérogative des organisations syndicales qui ont soutenu le fait de dispenser un budget accru pour les formations des salariés portés. Ces fonds sont mobilisables à travers les entreprises de portage, pour peu que des demandes soient faites. Certes les budgets peuvent paraître à certains limités mais pour le moment, peu connus, ils ne sont que peu mobilisés alors même que nombre de compétences sollicitées dans le cadre du portage salarial peuvent être très techniques et nécessiter des budgets relativement importants de formation. Si l'on ne peut garantir l'accès à tous les salariés tous les ans à une formation, pour peu que les salariés portés puissent anticiper leur calendrier, les demandes peuvent être faites relativement tôt par les entreprises de portage afin de sécuriser l'accès à ces budgets.

Loin d'être un engagement politique ou syndical éthéré – même si cela peut bien évident être aussi le cas –, la question de la syndicalisation au sein du portage salarial porte, comme pour l'ensemble de l'économie, des sujets très concrets, actuels, qui touchent aux conditions de travail et de vie des personnes qui sont concernées. Il peut être question des fondements même de la vie économique à travers la question de la rémunération ou des frais versés aux entreprises de portage, des perspectives d'évolution à travers la formation, des conditions de travail à travers les thèmes que sont les délais, la productivité et le temps imparti / temps de travail mais également de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le cadre qui régit les salariés portés est le code du travail et la convention collective, mais le jeu est souvent faussé à travers la question du contrat commercial. L'organisation de la défense des droits et de leur conquête au sein d'un syndicat est un enjeu pour chacun.

La formation professionnelle

Avec la mal nommée loi « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* », le gouvernement a initié une évolution d'envergure de la formation professionnelle. Si le cadre du portage salarial paraît plus difficilement propice à l'apprentissage, l'accès à la formation des salariés portés par l'entremise de ces dispositifs existe. Pour être clairs, les salariés portés ne sont pas obligatoirement obligés de financer la formation dont ils ont besoin eux-mêmes ou via leur Compte Personnel de Formation (CPF). Ils peuvent solliciter les budgets dévolus par l'Etat (*par le biais de l'opérateur France Compétences*) aux salariés de la branche (*pour les entreprises de moins de 50 salarié·e·s*), et ceux financés par la branche elle-même au-travers d'un budget « *contribution conventionnelle* », contribution additionnelle financée par les entreprises de portage et qui s'impute donc sur les frais que payés par les salariés portés. Le fonctionnement même de la formation professionnelle implique que l'accès passe par les entreprises de portage.

Ainsi, les salariés portés peuvent demander à l'entreprise de portage une formation, demande relayée par l'entreprise de portage à l'opérateur de compétences (OPCO) dont dépend la branche du portage salarial (AKTO). Si les budgets sont disponibles et la demande conforme à l'accord conclu au niveau de la branche, alors la formation sera financée.

Chaque OPCO a ses propres fonctionnements, chaque branche a ses accords, définissant les accès et les droits. Mais ils existent. Et si toutes les branches ne mettent pas en place de contribution conventionnelle, c'est-à-dire des budgets supplémentaires sur la formation par rapport aux minima définis par l'Etat, la branche du portage salarial le fait quant à elle. Il appartient donc aux salariés portés de s'en saisir pour en bénéficier... ou de demander à l'entreprise de portage d'organiser et de communiquer sur cet accès aux budgets de formation.



Petite galerie de portraits









**La
convention
collective
du portage
salarial
annotée**

Pour aller plus loin...

Propositions de lecture

Afin de vous permettre de continuer le débat, nous vous invitons une sélection d'ouvrage à lire :

- « *La convention collective du portage salarial annotée* » édité par la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
<https://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-outils/bibliotheque-syndicale/guides-pratiques/la-convention-collective-du-portage-salarial-annotee/>
- « *Droit et pratique du portage salarial* » de Maître Benjamin Kantorowicz— Editions LexisNexis
<https://boutique.lexisnexis.fr/5841-droit-et-pratique-du-portage-salarial>
- « *Des salariés sans patrons ?* » de Alexis Louvion— Editions La Dispute
<https://ladispute.fr/catalogue/des-salaries-sans-patrons/>
- « *Blanchir les zones grises de l'emploi : Le portage salarial, extension ou détournement des institutions salariales ?* » Thèse soutenue par Alexis Louvion, le 25 novembre 2019 à Ecole doctorale de Dauphine (spécialité Sociologie).
<https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-03222196/>
- « *Rapport de la branche du portage salarial 2022* » réalisé pour le compte de l'OPPS, Juin 2022.
<https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/etudes/rapport-de-la-branche-du-portage-salarial-2022/>
- « *Etude rémunération branche du portage salarial* » réalisé pour le compte de l'OPPS, Décembre 2021.
<https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/etudes/etude-remuneration-branche-du-portage-salarial/>
- « *Rapport de la branche du portage salarial 2019* » réalisé pour le compte de l'OPPS, Novembre 2019
<https://observatoireportagesalarial.fr/le-portage-salarial-sort-son-premier-rapport-de-branche/>
- « *Etat des lieux du portage salarial en France* » édité par la FEPS, Juillet 2019
<https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/etudes/etat-des-lieux-du-portage-salarial-en-france/>
- « *Le portage salarial chez les séniors* » édité par l'APEC, réalisé en collaboration l'Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (*Irisso*) de l'université Paris-Dauphine, Mars 2020.
<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/portage-salarial-seniors.html>
- « *Les cadres et le portage salarial* » édité par l'APEC, réalisé en collaboration

Colloque « Portage salarial : Bilan & Avenir ? »

avec le PEPS, Avril 2019

<https://corporate.apec.fr/home/espace-medias/les-cadres-seduits-par-le-portag.html>

- « *Salariat et autres formes d'emploi* » édité par l'APEC, Novembre 2018
<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/salariat-et-autres-formes-demplo.html>
- « *Etudes Handicap dans la branche du Portage Salarial* » réalisée en partenariat entre OPCALIA et l'Agefiph, du 3 avril 2019
<https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/etudes/etudes-handicap-dans-la-branche-du-portage-salarial/>




Pour se tenir informer


Pour être informé-e de l'actualité sociale de la branche du portage salarial, nous vous invitons à consulter régulièrement nos différentes plateformes :

 <https://www.soc-etudes.cgt.fr/>

 <https://www.facebook.com/fsetud>

 <https://twitter.com/FSETUD>

 <https://www.linkedin.com/in/f%C3%A9d%C3%A9ration-cgt-des-soci%C3%A9t%C3%A9s-d%E2%80%99%C3%A9tude-53322b175/>

 <https://www.youtube.com/channel/UCrHrxUhi8qqQYNz0EBp9adQ>



Vous pouvez aussi, pour ne rater aucune information, vous inscrire à notre liste de diffusion via l'adresse suivante : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/lettre-dinformation/inscription-a-la-liste-de-diffusion/>, ou en flashant le QR-Code ci-dessous.



Nous vous conseillons de consulter régulièrement le site d'informations sociales, partenaire dans l'animation de ce colloque :

MiroirSocial
l'information double face

<https://www.miroirsocial.com/>

Les Brochures précédentes

Notre Fédération publie régulièrement des brochures thématiques. Nous vous invitons à les lire aussi. En voici la liste :

- Brochure n°1** LA GPEC
- Brochure n°2** LA CRISE ÉCONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !
- Brochure n°3** LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE
- Brochure n°4** DÉCALOGUE POUR UNE RÉDACTION NON SEXISTE
- Brochure n°5** PORTRAITS DE MARC
- Brochure n°5 bis** HORS-SERIE : LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE
- Brochure n°6** SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE
- Brochure n°7** D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME ... A UNE DEMARCHE SYNDICALE
- Brochure n°8** DE LA QUESTION DES DEFICITS ... QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPOSE
- Brochure n°9** LE TELETRAVAIL
- Brochure n°10** LES TEXTES DU 9ème CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES
- Brochure n°11** LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE
- Brochure n°12** COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS
- Brochure n°13** ANALYSE SECTORIELLE
- Brochure n°14** PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE
- Brochure n°15** GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS
- Brochure n°16** BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII

- Brochure n°17** CENTRES D'APPELS / SONDAGE
- Brochure n°18** ABÉCÉDAIRE - 1ère Partie
- Brochure n°19** COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON
- Brochure n°20** L'HYPER FÉMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS
- Brochure n°21** RAPPORT COMBEXELLE
- Brochure n°22** L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL
- Brochure n°23** ABÉCÉDAIRE - 2ème Partie
- Brochure n°24** LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
- Brochure n°25** FORFAIT JOURS
- Brochure n°26** LA COMPÉTITIVITÉ
- Brochure n°27** 10ème CONGRES FÉDÉRAL - NOS ORIENTATIONS
- Brochure n°28** L'IMPACT DU NUMÉRIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 1ère partie
- Brochure n°29** L'IMPACT DU NUMÉRIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 2ème partie
- Brochure n°30** LE CSE
- Brochure n°31** POUR UN NUMÉRIQUE AU SERVICE DES SALARIÉ-E-S : ENJEUX ET DÉFIS DE LA DIGITALISATION
- Brochure n°32** L'EXPERTISE COMPTABLE FACE AU DÉFIS DU NUMÉRIQUE
- Brochure n°33** ASSISES DU NUMÉRIQUE - EXPERTS COMPTABLE
- Brochure n°34** ÉLECTIONS CSE MODE D'EMPLOI
- Brochure n°35** IMPACT DU NUMÉRIQUE SUR LES MÉTIERS DE LA RELATION CLIENT
- Brochure n°36** LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- Brochure n°37** ASSISES DU NUMÉRIQUE DANS LES CENTRES D'APPELS
- Brochure n°38** FLEXIBILITÉ, LICENCIEMENT
- Brochure n°39** LE TÉLÉTRAVAIL
- Brochure n°40** LE COÛT DU CAPITAL ET FINANCIARISATION
- Brochure n°41** GUIDE DU MILITANT

- Brochure n°42** 32H : LE GUIDE DU MILITANT
- Brochure n°43** POUR UNE ANALYSE FINANCIÈRE ANTICAPITALISTE
- Brochure n°44** DOCUMENT D'ORIENTATION 11ème CONGRÈS
- Brochure n°45** RENSER, TRANSFORMER CE QU'UN QUINQUENNAT ... ET D'AUTRES AVANT, ET OUVRIR LA VOIE DU PROGRÈS SOCIAL
- Brochure n°46** L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR DES ESN
- Brochure n°47** LES ENJEUX DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET ÉNERGÉTIQUE DANS LE SECTEUR DE L'IT ET DE L'INGÉNIEURIE
- Brochure n°48** ALIÉNATION 3.0 : LA DÉSTRUCTURATION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL PAR LE NUMÉRIQUE

Sommaire

Préface.....	3
<i>Préface de Denis GRAVOUIL.....</i>	<i>5</i>
Introduction aux débats.....	7
<i>Message d'ouverture du colloque.....</i>	<i>9</i>
<i>La convention collective du portage salarial fête ses 5 ans !.....</i>	<i>11</i>
<i>Présentation des résultats du sondage sur le portage salarial.....</i>	<i>19</i>
Bilan après 5 années de vie de la convention collective	35
<i>Intervention de Maître Benjamin KANTOROWICZ</i>	<i>37</i>
<i>Intervention de Sylvain MOUNIER</i>	<i>43</i>
<i>Intervention de Xavier BUROT</i>	<i>51</i>
<i>Intervention de Nicolas FAINTRENIE.....</i>	<i>55</i>
Perspectives du portage salarial.....	61
<i>Intervention de Sébastien BAREAU</i>	<i>63</i>
<i>Intervention d'Alexis LOUVION</i>	<i>65</i>
<i>Intervention de Ludovic RIOUX</i>	<i>71</i>
<i>Intervention de Xavier BUROT</i>	<i>75</i>
Quelle organisation pour défendre les droits des salarié-e-s porté-e-s	77
<i>Intervention de Xavier BUROT</i>	<i>79</i>
<i>Intervention de Arthur MOLVEAU.....</i>	<i>81</i>
<i>Intervention de Céline VICAINÉ.....</i>	<i>87</i>
Petite galerie de portraits	93
Pour aller plus loin... ..	97
<i>Propositions de lecture.....</i>	<i>99</i>

Pour se tenir informer..... 101
Les Brochures précédentes 103
Sommaire 107



Fédération des Sociétés d'Etudes

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax: 01 55 82 89 42 - Courriel : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr