- > La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales est publiée
- > Le montant de la bonification individuelle de la prime d'activité est revalorisé de 90 €
- > La procédure de mise en œuvre de l'obstacle à contrôle par les agents de l'Urssaf est définie
- > Les sociétés d'assurances sécurisent leur régime professionnel de prévoyance jusque fin 2026
- > Le portage salarial précise les règles de la branche relatives au compte-rendu d'activité

le dossier juridique p. 1-6

- > Le plafond de la sécurité sociale applicable en 2019

POLITIQUE SOCIALE

STATUTS PARTICULIERS

Le portage salarial précise les règles de la branche relatives au compte-rendu d'activité

Applicable au début du mois suivant son extension, l'avenant n° 4 du 17 septembre 2018 à la convention collective nationale du portage salarial porte sur le compte-rendu d'activité.

Il complète ainsi le Code du travail par des dispositions sur la définition des différents temps de travail, sur le décompte de l'activité, sur les limites de la durée du travail des salariés en forfait-jours et des

autres, sur le droit à déconnexion et sur le décompte de l'activité.

Le syndicat PEPS et les cinq fédérations syndicales du portage salarial CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO ont signé

L'avenant du 17 septembre 2018 relatif au compte-rendu d'activité (CRA) à la CCN du 22 mars 2017. « Le salarié porté est à l'initiative et au cœur du dispositif », souligne le préambule de l'avenant. Le CRA, rappelle la branche, permet, d'une part, d'assurer le suivi de la charge de travail et, d'autre part, de réaliser le bulletin de salaire.

Les différents temps de travail

Le compte-rendu d'activité doit rendre compte des différents temps d'activité du salarié, notamment les temps de prestation, de prospection, de formation ou de délégation, permettant l'établissement du salaire. Le CRA doit également au minimum préciser les temps de congés et les périodes de maladie. Ainsi, l'entreprise de portage salarial (EPS) sera en mesure d'identifier les périodes qui doivent être rémunérées, celles qui peuvent l'être à la demande du salarié et celles qui peuvent faire l'objet du versement d'une allocation de prospection. Le Code du travail, rappelle l'avenant, a expressément prévu que le temps de prospection n'est pas rémunéré comme du temps de prestation, mais fait l'objet de l'indemnité d'apport d'affaires.

Le décompte de l'activité

Les règles de décompte de l'activité diffèrent selon que le salarié est ou non en forfait-jours. Les salariés travaillant en régime horaire indiquent, précise l'avenant, le

nombre d'heures effectuées par journée sur les plages horaires définies préalablement par le CRA, lorsque ce dernier fait mention de plages d'amplitude prédéfinies. S'il n'en prévoit pas, le salarié doit indiquer les horaires de début et de fin d'activité.

Quant aux salariés en forfait-jours, ils mentionnent dans le compte-rendu d'activité un décompte des journées et demi-journées. L'entreprise de portage salarial, de son côté, comptabilise, si ce n'est pas déjà matérialisé par la feuille de paie, le nombre total de jours d'activité sur les 12 derniers mois travaillés et le nombre de jours d'activité atteint par rapport au nombre de jours prévu au contrat de travail. Le nombre prévisionnel de jours de travail est réduit de la durée d'absence pour maladie, exprimée en jours calendaires, précise l'avenant. Il souligne également que le salarié en forfait-jours doit indiquer, le cas échéant, son choix de renonciation à des jours de repos (C. trav., art. L. 3121-59 et L. 3121-66).

Les limites à la charge de travail

S'agissant du suivi de la charge de travail, l'avenant établit également des règles différentes, selon que le salarié est ou non en forfait-jours. Pour les salariés hors forfait, la durée maximale de travail est de 10 heures par jour et de 44 heures par semaine. Par ailleurs, ces salariés bénéficient du repos minimal de 24 heures

par semaine auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien. L'avenant appelle à la vigilance concernant le respect de ces limites. Les salariés en forfait-jours ne bénéficient que de la règle de repos minimal de 24 heures par semaine auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien. Les signataires soulignent que ces limites ont pour objet de définir une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail et non de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour.

Le droit à déconnexion

L'effectivité du respect des durées légales de repos par le salarié porté a pour corollaire son droit de se déconnecter des outils de communication à distance. « Les représentants des employeurs s'engagent à rappeler régulièrement aux salariés portés que le respect de cette obligation est une condition nécessaire de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle ». L'avenant invite également les salariés portés à tenir compte de cette nécessité de santé au travail dans l'organisation des missions qu'ils négocient directement avec leurs clients. ■

Avenant n° 4 du 17 septembre 2018 relatif au compte-rendu d'activité dans le portage salarial