



La convention collective du portage salarial annotée

Fédération CGT des Sociétés d'études



BÂTISSONS ENSEMBLE
Un nouvel avenir !

LA CONVENTION COLLECTIVE DU PORTAGE SALARIAL ANNOTÉE

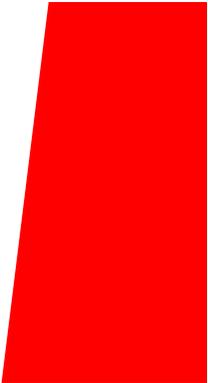
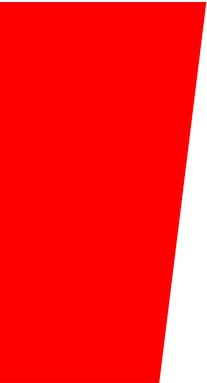


Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263, Rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil cedex

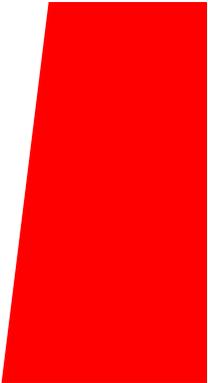
© Edité par la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes, Septembre 2021.

Tous droits réservés. Aucune partie de cet ouvrage ne peut être reproduite, emmagasinée dans un système de rappel des informations enregistrées, ou transmise, sous aucune forme ou par aucun moyen, électronique, mécanique, système de photocopie, système d'enregistrement, ou autrement, sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite de l'éditeur.



Sommaire

Sommaire	3
Préface	7
Introduction	11
La genèse d’une convention collective	15
Rappel du contexte juridique	23
Extrait du code du travail	31
Texte de la convention collective IDCC : 3219	41
<i>Préambule</i>	49
<i>Chapitre Ier - Définitions</i>	51
<i>Chapitre II - Durée, révision, dénonciation</i>	55
<i>Chapitre III - Commissions nationales paritaires</i>	57
<i>Chapitre IV - Relations collectives de travail</i>	63
<i>Chapitre V - Relations individuelles de travail</i>	67
<i>Chapitre VI - Durée et aménagement du temps de travail. Congés payés – Jours fériés</i>	81
<i>Chapitre VII - Formation professionnelle</i>	87
<i>Chapitre VIII - Classification professionnelle</i>	93
<i>Chapitre IX - Emploi et égalité professionnelle</i>	95
<i>Chapitre X - Dispositions particulières à certaines catégories de salariés</i>	97
<i>Chapitre XI - Accès à un régime de prévoyance et à un régime de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident</i>	99
<i>Annexes</i>	101
Quel apport de la CGT dans le portage salarial ?	107



Préface

L'activité de portage salarial est une pratique relativement ancienne, apparue dans certains secteurs, qui a longtemps été considérée comme frauduleuse, puisqu'elle s'est développée en dehors de tout cadre juridique.

La légalisation du portage salarial fût pour le moins laborieuse, car celle-ci n'est intervenue qu'à la suite de l'ordonnance n°2015-380 du 2 avril 2015, complétée par la création d'une convention collective en date du 22 mars 2017 et étendue par arrêté du 27 avril 2017.

Le portage salarial permet aujourd'hui à certains travailleurs - qui ne peuvent ou ne veulent exercer leur activité dans un cadre indépendant – de l'effectuer sous couvert d'un contrat de travail et, par conséquent, de bénéficier d'avantages comparables à ceux des salariés ordinaires (sécurité sociale, assurance-chômage...).

Cette activité a pour particularité de reposer sur une relation tripartite (l'entreprise de portage salarial, le salarié porté, l'entreprise cliente), qui se matérialise par :

- D'une part, la relation entre une entreprise de portage salarial qui effectue une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial ;
- D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté, lequel est rémunéré par cette entreprise.

Pour autant, le salarié porté n'est pas un salarié comme un autre et, on peut même dire, que la référence au contrat de travail relève davantage d'une fiction juridique.

En effet, la principale originalité du portage salarial est d'être réservé au salarié porté qui justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

De ce fait, l'entreprise de portage salarial n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté à l'issue de sa mission, à la différence d'un salarié ordinaire.

En outre, le salarié porté doit en quelque sorte lui-même financer son activité salariée, car le salaire perçu est établi en fonction du chiffre d'affaires facturé à l'entreprise cliente, et après déduction des frais professionnels et des charges sociales (salariales et patronales) et fiscales.

Il doit également déduire les frais de gestion de l'entreprise de portage salarial (en

moyenne 8%), en contrepartie notamment de l'accomplissement par celle-ci de toutes les formalités administratives liées à son activité de salarié porté (facturation, comptabilité, déclaration des charges sociales, bulletin de paie...).

Si le portage salarial bénéficie d'un cadre juridique a priori stabilisé, certaines pratiques douteuses, trompeuses voire frauduleuses d'entreprises de portage salarial demeurent.

Tel par exemple le cas d'entreprises qui affichent des frais de gestion particulièrement bas et alléchants, mais qui se rattrapent en ponctionnant certaines sommes sur le bulletin de paye, avec des libellés incompréhensibles voire fantaisistes.

Faute de transparence, notamment d'une simulation fournie en amont de la signature du contrat de travail, le salarié porté découvre ainsi, après coup, des prélèvements bien supérieurs à ce qu'il pensait.

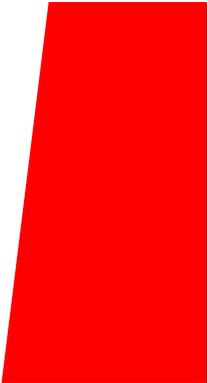
Autre pratique contestable, car interdite par la loi, celle qui consiste pour l'entreprise cliente à recourir au portage salarial pour exécuter une tâche occasionnelle qui ne relève pas de son activité normale et permanente, ou pour une prestation ponctuelle qui nécessite une expertise dont elle ne dispose pas.

Unique en son genre, le présent livret élaboré par la Fédération CGT des sociétés d'études, qui regroupe et présente de façon compréhensible et pédagogique les différents textes qui régissent le portage salarial, est sans aucun doute le bienvenu.

Gageons qu'il permettra, à coup sûr, aux salariés portés d'avoir accès à des réponses complètes et précises, et ainsi de défendre au mieux leurs droits, dans un secteur qui ne cesse de se développer parfois à leur détriment.

Karim Hamoudi

Avocat au Barreau de Paris



Introduction

Nous avons souhaité éditer ce livret à destination des salariés portés, afin de regrouper dans un même document les différents textes régissant le portage salarial, et ainsi d’avoir une meilleure connaissance de droits afférents à ce statut.

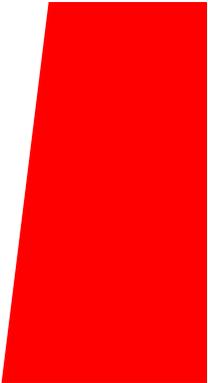
Outre le texte de la convention collective reproduit intégralement et annoté de commentaires apportés par notre organisation, nous faisons une rapide présentation historique du portage salarial, mais aussi de l’environnement juridique dans laquelle s’incorpore cette nouvelle convention collective.

L’objectif de cet ouvrage est double :

- 1) Vous apportez une connaissance précise de vos droits en tant que salarié porté. La bonne connaissance de vos droits vous permettra de les faire respecter et donc de ne pas vous faire abuser par des Entreprise de Portage Salarial (EPS) « peu scrupuleuses » qui tendent à contourner le droit afin d’améliorer leur attractivité et à terme leur profitabilité.
- 2) Vous invitez à construire ensemble cette convention collective qui est en perpétuelle évolution, afin de vous garantir un niveau de droit équivalent à un salarié de droit commun. C’est aussi définir collectivement les « gardes fous » à mettre en place afin que portage salarial ne devienne pas une vaste usine à précarisation et que les salariés portés conservent leur aura de professionnel expert et de qualité.

Nous formons l’espoir que ce livret vous sera d’une quelconque utilité, et si malgré toute l’attention apportée à son élaboration, vous ne trouvez pas la réponse à vos interrogations, vous pouvez nous contacter via notre messagerie électronique : portage-salarial@fsetud-cgt.fr. Nous nous ferons un devoir de vous répondre.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et vous disons à bientôt.



La genèse
d'une
convention
collective

Le 28 avril 2017, le Ministère du Travail étendait, en procédure accélérée, la toute nouvelle convention collective de branche des salariés en portage salarial signée le 22 mars 2017 par les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national et, côté patronal, par le syndicat des Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial (PEPS). Cette extension clôture un long processus de reconnaissance d'un secteur qui a longtemps été en marge de la légalité.

Pour rappel, le portage salarial est défini comme suit par l'article L.1254-1 du code du travail :

Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :

1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée « entreprise de portage salarial » effectuant une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;

2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le « salarié porté », lequel est rémunéré par cette entreprise.

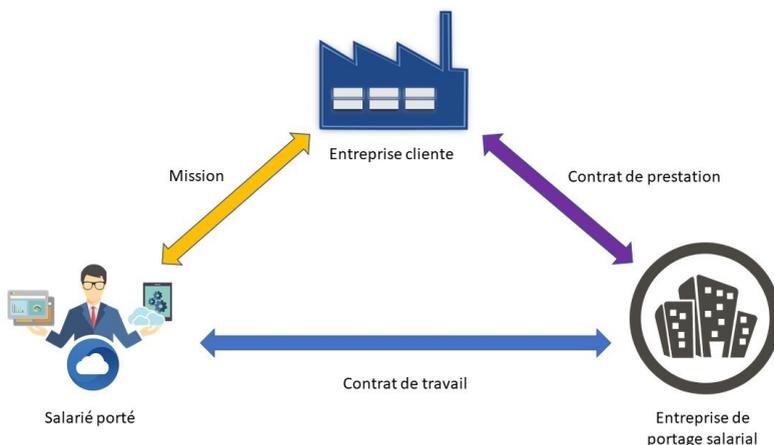


Figure 1. Schéma de la relation tripartite du portage salarial

Mais la particularité de ce statut, qui découle des dispositions de l'article L.1254-2

du Code travail, porte principalement sur le fait que c'est au salarié porté de trouver ses missions et d'en négocier le tarif. L'Entreprise de Portage Salarial (EPS) n'étant pas tenue, par la loi, de lui fournir du travail. Le rôle de cette dernière étant donc d'assumer la partie administrative de la relation de travail (facturation du client, recouvrement des créances, édition de bulletins de paie, etc.) et un rôle de conseil auprès du salarié porté (aide à la recherche de nouvelles missions, formations, etc.). Pour cela, elle se rémunère théoriquement sur la base d'un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par le salarié porté. C'est ce qui est communément appelé les « frais de gestion ».

L'état actuel de la réglementation est l'aboutissement de plus de 20 ans de négociations, qui ont permis de cadrer ce dispositif pour éviter qu'il ne devienne ce que certains souhaiteraient en faire primitivement : un outil de contournement et de marginalisation du code du travail. Un souhait qui a ressurgi à l'occasion de la rédaction du rapport « Réguler les plateformes numériques de travail » remis par Jean-Yves FROUIN au Premier ministre, où il était préconisé, en outre, le recours au portage salarial pour couvrir les travailleurs des plateformes UBER et consorts.

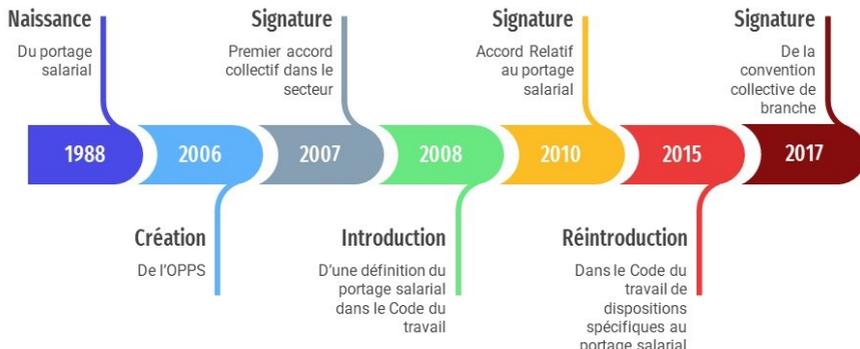


Figure 2. Chronologie des événements marquants du portage salarial

Mais pour comprendre un peu mieux la construction de la réglementation actuelle, faisons, si vous le voulez bien, un bref rappel historique.

Le portage salarial apparaît, en France, en 1988. Il est développé à l'initiative d'anciens élèves d'HEC et de l'association d'entraide pour cadres au chômage (« Association pour la Valorisation des Relations Avec les Professionnels » : AVARAP). Cette dernière se fixe pour mission d'accompagner des cadres demandeurs d'emploi. Donc à l'origine, le portage salarial est utilisé par des « cadres seniors » qui, par ce biais, réalisent des missions de conseil, d'expertise et de formation.

Les années 90 marquent un fort développement du secteur, par le biais de la création de nombreuses entreprises. Avec la création, en 1998, du premier syndicat patronal pour ce secteur : Le Syndicat National des Sociétés de Portage (SNEPS). Celui-ci a été suivi, en 2004, par l'arrivée d'une seconde organisation patronale : La Fédération Nationale de Portage Salarial (FeNPS).

C'est donc dans ce contexte, que le SNEPS et les cinq organisations syndicales de salariés (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC) créent, le 6 mars 2006, l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS). Une association loi 1901, dont l'objet « est de mieux appréhender la nature des activités qui sont aujourd'hui réalisées en portage salarial, les modalités d'organisation de sociétés organisées en portage salarial et les modalités d'exercice des activités ». Cette date fixe la première reconnaissance paritaire du portage salarial.

Un premier accord, intitulé « accord collectif des entreprises de « portage salarial » adhérentes au CICF-SNEPS », est signé le 15 novembre 2007, sous l'égide de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Cet accord est ratifié, côté patronal, par le SNEPS et la fédération patronale CICF, et, côté syndical, par la CFDT-F3C, la FIECI CFE-CGC, l'UGICA CFTC et la CFTC FCSFV. Il ne sera jamais étendu car il rencontre l'opposition de la fédération patronale SYNTEC, majoritaire dans cette convention collective, ainsi que celle de la Fédération CGT des Sociétés d'études. Cette dernière refusant l'instauration d'un statut qui crée un dumping social à l'encontre des salariés de la branche.

La reconnaissance officielle du portage salarial s'est fait via l'article 8 de la Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail qui introduit

pour la première fois une définition du portage salarial dans le code du travail sous l'article L.1251-64 (il sera partiellement censuré par le Conseil Constitutionnel le 11 avril 2014). Cet ajout au code du travail découle directement du souhait des signataires (pour le côté salariés : la CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CGC ; pour le côté patronal : le MEDEF, la CGPME et l'UPA) émis à l'article 19 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (étendu par un arrêté du 23 juillet 2008) d'organiser cette activité afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service. Ils donnaient mandat à la branche du travail temporaire, la création d'un accord étendu organisant la relation triangulaire en garantissant au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle.

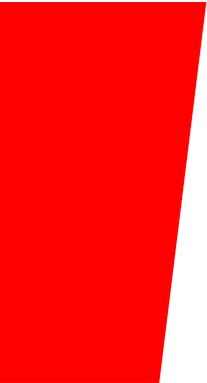
Comme souhaité dans l'ANI du 11 janvier 2008, le PRISME, organisation patronale désignée pour cette négociation, entame des discussions avec les organisations syndicales de salariés. Celles-ci se conclurent, le 24 juin 2010, par la signature d'un accord ratifié par toutes les syndicats exceptés FO. Ce nouveau texte fixait que les entreprises de portage salarial devaient avoir comme activité exclusive celle de gérer des salariés portés. Sa durée de vie sera courte. Etendu à tout contrat de portage salarial par arrêté le 24 mai 2013, il est censuré du Conseil Constitutionnel du 11 avril 2014 (décision n°2014-388 QPC) le rendant anticonstitutionnel, donc nul.

Par ordonnance n°2015-380 relative au portage salarial, datée du 2 avril 2015 (ratifiée par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), le gouvernement a réintroduit le portage salarial dans le code du travail, en définissant plus précisément le portage salarial ainsi que les conditions de recours. La loi de ratification ouvre droit pour les partenaires sociaux à l'ouverture de négociations pour la création d'une nouvelle convention collective spécifique.

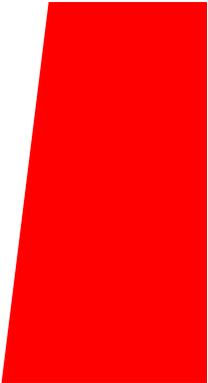
Comme vous pouvez le constater, l'histoire du portage salarial n'a pas été un long fleuve tranquille. Si, dans un premier temps, la CGT, via sa Fédération des Sociétés d'études, a farouchement combattu ce nouveau style de contrat, en raison notamment de l'utilisation qui en était faite par certaines sociétés de conseils ou d'informatique. En effet, ces dernières réduisaient leur effectif en proposant à leurs salariés seniors de les licencier et de les réembaucher sous contrat de portage salarial. Ce n'était, pour notre organisation, qu'un nouveau moyen trouvé, par le

patronat, pour précariser une nouvelle frange de la population active.

Mais dès lors que le portage salarial a été légalisé, par son introduction dans le code du travail, notre action a été d'encadrer ce nouveau type de contrat pour protéger au mieux les salariés portés mais aussi d'en limiter l'accès par l'établissement d'une rémunération minimale afin de réserver ce statut à des salariés ayant une solide expérience professionnelle, un bon niveau d'autonomie et un carnet d'adresses de clients potentiels suffisant. Le but étant de conserver un certain équilibre entre le salariat porté et celui de droit commun, afin d'éviter tout dumping social. C'est là le sens de la signature CGT de l'accord de 2010 et de la convention collective de 2017.



Rappel du
contexte
juridique

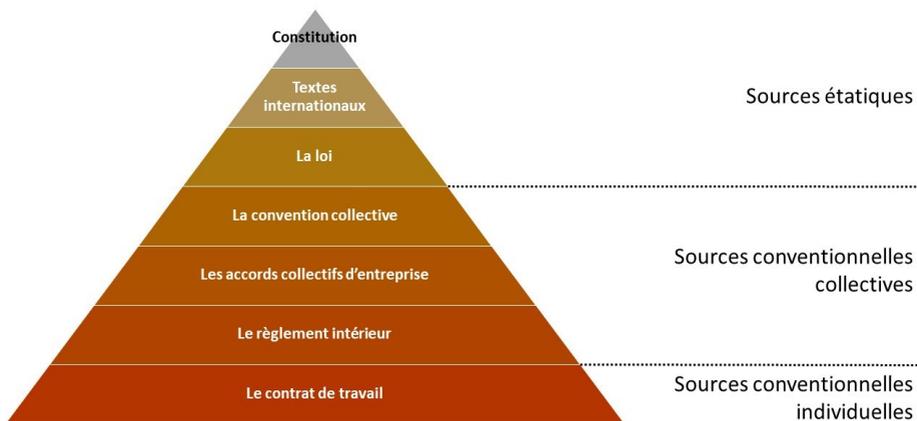


Contrairement à ce que certaines personnes peuvent écrire, le salarié porté n'est pas « un indépendant ». Il est certes autonome dans sa recherche de clients et de la réalisation de ses missions, pour autant il reste un salarié avec des droits mais aussi des devoirs (ou contraintes). Ce que semblent omettre certains salariés portés mais aussi les EPS.

La relation contractuelle entre le salarié porté et son EPS est soumise à un grand nombre de textes dont les plus connus sont le code du travail et la Convention Collective. Mais ils sont loin d'être les seuls à interagir sur vos droits et devoirs en tant que travailleurs : Code de la Sécurité Sociale (les indemnités journalières maladie, ...), Code civil (droits et devoirs contractuels, ...), Code électoral (élections professionnelles, ...), etc.

De cette grande diversité de domaine juridique couvrant une relation de travail découle des sources de droits toutes aussi variées. Il nous semble important de faire un point sur celle-ci afin de mieux comprendre vos droits et les faire appliquer.

Le diagramme ci-dessous met en évidence cette diversité d'origine des textes qui régissent une relation de travail.



En haut de la pyramide, nous trouvons la constitution de la République française. Elle regroupe l'ensemble des lois fondamentales qui régissent l'organisation et le fonctionnement des pouvoirs publics, et qui constitue la loi suprême d'un État. La

Constitution française de 1958 rappelle dans son préambule son attachement aux libertés fondamentales cités dans la « Déclaration de l'homme et du citoyen » de 1789 et à celles contenues dans le préambule de la Constitution de 1946 (droit de grève, ...). C'est d'ailleurs dans cette partie qu'il est écrit : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

A l'échelon suivant, nous trouvons les sources internationales, qui s'imposent à nous en vertu de l'article 55 de la Constitution française, qui fixe que « Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie ». Néanmoins, la force de ces textes dépend grandement de leur nature. Cela va de la simple déclaration d'intention à l'obligation formelle de mettre en œuvre telle ou telle disposition. Le pouvoir de coercition est donc plus ou moins important. Et s'il n'existe pas de réelle hiérarchie entre ces différentes sources, la France est simplement tenue de respecter l'intégralité des textes qu'elle a approuvés ou ratifiés. Dans le cas d'une divergence entre deux textes, elle doit choisir (en retirant sa signature) lequel des deux elle souhaite appliquer. La grande majorité des textes internationaux provient de l'Organisation des Nations Unis (ONU), de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), du Conseil de l'Europe et de la Communauté Européenne. Cette dernière institution est, actuellement, l'une de plus grandes contributrices à la création de nouvelles normes via la promulgation de directives européennes (Temps de travail, Comité d'Entreprise Européen, ...). Ces textes ne sont pas à négliger notamment pour les salariés portés ayant une activité dans un pays étranger, comme par exemple la Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »).

Puis nous trouvons les sources étatiques, issues des textes législatifs élaborés par le Gouvernement et/ou le Parlement (Assemblée Nationale et Sénat), et votés par ce dernier. La Loi a une fonction normative qui tend à protéger le salarié dans son rapport contractuel avec son employeur. Elle fixe « l'ordre public social » qui sont des seuils minimums applicables, mais très souvent dérogeables par le biais

d'accord de branche et/ou d'entreprise. Attention, certaines lois ne peuvent pas être écartées, et on ne peut y déroger même au bénéfice du salarié (exemple : la protection des élus du personnel). C'est ce que l'on nomme « l'ordre public social absolu ». Parfois une loi nécessite d'être précisée ou d'être accompagnée de mesures d'applications spécifique, etc. Dans ce cas, le Parlement délègue au Gouvernement le pouvoir de légiférer par voie de règlements (les articles commençant par un R dans le code), de décrets (les articles commençant par un D dans le code) ou d'arrêtés (les articles commençant par un A dans le code). Une fois la loi applicable, elle peut faire l'objet d'interprétation par les tribunaux, c'est que ce qui est appelé la jurisprudence.

Outre ces sources étatiques, citées ci-dessus, nous trouvons ensuite les sources conventionnelles fondées sur l'application de l'article 1134 du Code civil stipulant que « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ». Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés peuvent signer des accords ou conventions organisant la relation de travail. Toutefois, ces conventions ou accords, dans un cadre purement civiliste du Droit, ne s'appliquent qu'aux organisations signataires et à leurs adhérents. Le législateur a donc mis en place, pour certains cas, des systèmes d'extension de ces conventions ou accords collectifs à l'ensemble des employeurs et des salariés, même non-adhérents à l'une des organisations signataires, entrant dans son champ d'application.

Il existe différents types d'accords collectifs selon le niveau où celui est négocié :

- Les Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) sont des accords négociés et/ou signés par le MEDEF, la CPME, l'U2P et les 5 organisations syndicales représentatives au niveau national (CGT, CFTD, FO, CFTC, CFE-CGC) ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés du secteur privé français. Pour que son application soit élargie au-delà des seuls signataires, ils doivent faire l'objet d'une transcription dans la loi.
- Les Conventions Collectives sont des accords négociés et/ou signés par les organisations patronales et syndicales d'une branche d'activité. Ces conventions peuvent être nationales ou régionales, voire porter sur un bassin d'emploi particulier. Pour être applicable à tous les salariés de la branche du périmètre

géographique concerné, l'accord doit faire l'objet d'une mesure d'extension par le Ministère du travail.

- Les Accords d'entreprise existent aussi sous plusieurs formes selon leur champ d'application (les accords de groupe, les accords d'entreprise, les accords d'établissement, les accords atypique, ...). Ils sont négociés et signés par les délégués syndicaux ou un salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés.

Ceux-ci n'ont pas besoin d'extension, ils s'appliquent d'office à l'ensemble du personnel concerné, dès lors qu'ils remplissent les conditions de représentativité des signataires. Néanmoins, ils doivent être transmis obligatoirement à la Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

A toute règle, il existe des exceptions. En matière d'accords d'entreprise, celles-ci sont :

- Les accords atypiques sont négociés et signés par des représentants du personnel (Comité Social et Economique) autre qu'une personne mandatée par une organisation syndicale.
- Les décisions unilatérales sont prises par l'employeur sans qu'il ait eu à négocier ou à signer un quelconque accord (mise en place de tickets restaurants). Très souvent, ces décisions sont à l'origine d'usages au sein de l'entreprise qui s'établit par le temps, le principe et la répétition de l'acte.

Les seules différences entre les accords collectifs signés par les organisations syndicales et les accords atypiques ou les décisions unilatérales, sont que ces derniers ne peuvent pas modifier le contrat de travail défavorablement et que leur mode de dénonciation est plus allégé.

Dernière source de droit collectif, le règlement Intérieur est un document élaboré par l'employeur et obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Celui-ci doit contenir les règles concernant la discipline dans l'entreprise et les sanctions que peut prendre l'employeur, ainsi que les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité.

La dernière source de droit découle des conventions individuelles passées entre un salarié et son employeur. La plus connue est sans aucun doute le Contrat de travail. C'est un type de contrat par lequel une personne (le salarié) s'engage à effectuer un travail sous la subordination un autre (l'employeur) moyennant une rémunération. Celui-ci peut faire l'objet d'avenants.

Mais dans le cadre du portage salarial, le contrat de travail n'est pas le seul contrat qui vous lie à l'EPS. Il existe aussi la convention d'adhésion en portage salarial qui définit les engagements mutuels du salarié porté et de l'EPS. Celle-ci comporte, a minima, les informations suivantes :

- la durée de la convention et les clauses de résiliation,
- la rémunération de la société de portage : les frais de gestion,
- les modalités de versement du salaire,
- les modalités de remboursement des frais,
- la possibilité d'avance de salaire,
- l'assurance responsabilité civile professionnelle,
- la convention collective applicable, la caisse de retraite et de prévoyance,
- la garantie de propriété de clientèle.

Il est donc extrêmement important que le futur salarié porté lise attentivement cette convention d'adhésion avant de s'engager avec une EPS.

Nous avons survolé les grandes catégories de sources de droit, mais rappelez-vous aussi, comme nous l'indiquions au début de ce chapitre, que votre relation de travail n'est pas couverte que par le code du travail. La convention d'adhésion en portage salarial est soumise aux dispositions du code civil, vos arrêts pour maladie sont couverts par le code de la Sécurité Sociale, les élections professionnelles doivent répondre aux exigences du code électoral, etc.

Comme vous pouvez vous en apercevoir, une multitude de textes peuvent interagir en même temps, et parfois recouvrir le même sujet. Dès lors, il existe une hiérarchisation des normes. Les normes supranationales étant les plus hautes, et celles conventionnelles les plus basses. Celle-ci est accentuée par le « principe de

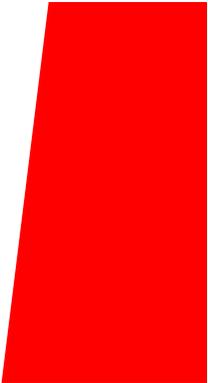
faveur » qui est défini par l'article 34 de la Constitution : « Lorsque deux normes sont applicables à une même relation de travail, il faut, en principe, retenir la plus favorable aux salariés ». C'est ce qui est appelé le principe de faveur. Bien entendu, tout principe a son exception. Dans le cas présent, ce sont les « accords dérogatoires ».

Dans le droit du travail français, le principe de faveur est une disposition qui prévoit que la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur (art. L.2251-1 du code du travail). Des contrats (individuels ou collectifs) peuvent donc déroger à des dispositions situées à un niveau juridique supérieur, avec pour garde-fou l'impératif qu'elles doivent être plus favorables au salarié. Le juge contrôle donc strictement ce que peut contenir une clause plus favorable.

Est appelé accord dérogatoire tout accord collectif dérogeant, dans un sens moins favorable aux salariés, à une ou plusieurs prescriptions législatives ou réglementaires d'un niveau supérieur (art. L.2252-1 du code du travail). Les premières possibilités de déroger au principe de faveur sont apparus en 1982 avec les Lois Auroux. Depuis le nombre de cas de dérogation n'a cessé d'augmenter. Toutefois, aucune dérogation n'est possible sans qu'elle ne soit prévue par la loi.



Extrait du
code du
travail



Code du travail

Partie législative

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II Le contrat de travail

Titre V : Contrat de travail temporaire, autres contrats de mise à disposition et portage salarial

Chapitre IV : Portage salarial

Section 1 : Définition et champ d'application

Article L.1254-1

Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :

- 1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée « entreprise de portage salarial » effectuant une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;
- 2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le « salarié porté », lequel est rémunéré par cette entreprise.

Article L.1254-2

- I. Le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.
- II. Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein.
- III. L'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté.

Section 2 : Conditions et interdictions de recours au portage salarial

Article L.1254-3

L'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté 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.

Article L.1254-4

I. La prestation dans l'entreprise cliente ne peut avoir pour objet :

- 1° De remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
- 2° D'effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L.4154-1 sauf dérogation prévue au même article.

II. La durée de cette prestation ne peut excéder la durée de trente-six mois.

Article L.1254-5

Les activités de services à la personne mentionnées à l'article L.7231-1 ne peuvent faire l'objet d'un contrat de travail en portage salarial.

Article L.1254-6

Les dispositions des titres III et IV du livre II de la huitième partie ne sont pas applicables au portage salarial exercé dans les conditions définies au présent chapitre.

Section 3 : Contrat de travail

Sous-section 1 : Dispositions communes

Article L.1254-7

Le contrat de travail est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée déterminée ou indéterminée.

Article L.1254-8

La seule rupture du contrat commercial de prestation de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié. L'entreprise de portage salarial est redevable de la rémunération due au salarié porté correspondant à la prestation réalisée dans les conditions prévues aux articles L.1254-15 et L.1254-21.

Article L.1254-9

Le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnée aux articles L.1254-15, L.1254-21 et L.1254-25 est défini par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, il est fixé à 5 % de la rémunération due au salarié porté.

Sous-section 2 : Le contrat de travail à durée déterminée

Article L.1254-10

Le contrat de travail à durée déterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente.

Paragraphe 1 : Fixation du terme et durée du contrat

Article L.1254-11

Le contrat de travail comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, il peut ne pas comporter de terme précis lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu. Il est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article L.1254-12

La durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements dans les conditions prévues à l'article L.1254-17.

Article L.1254-13

Par dérogation à l'article L.1254-12, pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients, le terme du contrat peut être reporté par accord entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée maximale de trois mois.

Paragraphe 2 : Forme, contenu et transmission du contrat

Article L.1254-14

Le contrat de travail est établi par écrit avec la mention : « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ».

Article L.1254-15

Le contrat de travail comporte notamment les clauses et mentions suivantes :

1° Clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

- a) La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- b) Les modalités de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ;
- c) S'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;
- d) Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;
- e) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- f) Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants ;
- g) Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;

- h) La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;
 - i) L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;
- 2° Clauses et mentions relatives à la réalisation de la prestation de service de portage salarial :
- a) L'identité et l'adresse de l'entreprise cliente ;
 - b) Le descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;
 - c) La durée de la prestation ;
 - d) Le cas échéant, la durée minimale de la prestation et la nature de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;
 - e) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente comprenant notamment le montant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et le cas échéant des frais professionnels ;
 - f) La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;
 - g) S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;
 - h) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

Article L.1254-16

Le contrat est transmis au salarié porté au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa conclusion.

Paragraphe 3 : Renouvellement du contrat

Article L.1254-17

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L.1254-12, sous réserve de la dérogation prévue à l'article L.1254-13.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Paragraphe 4 : Dispositions finales

Article L.1254-18

Les dispositions du titre IV du livre II de la première partie du présent code ne sont pas applicables, à l'exception des articles L.1242-10, L.1242-16, L.1243-1 à L.1243-6 et L.1243-8.

Sous-section 3 : Le contrat de travail à durée indéterminée

Article L.1254-19

Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes.

Les dispositions des titres Ier, II et III du livre II de la première partie du présent code sont applicables à ce contrat, sous réserve des dispositions de la présente sous-section.

Article L.1254-20

Le contrat de travail est établi par écrit avec la mention : « contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée ».

Article L1254-21

I. Le contrat de travail comporte les clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

1° Les modalités de calcul et de versement de la rémunération due au salarié porté pour la réalisation de la prestation, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ; ces modalités sont appliquées au prix de chaque prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente mentionné au 5° de l'article L.1254-23 ;

2° S'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;

3° Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

4° Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés déterminés en fonction de la prestation réalisée conformément aux dispositions des articles L.3141-I et suivants ;

5° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

6° Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;

7° La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;

8° L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial.

II. Les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

Section 4 : Le contrat commercial de prestation de portage salarial

Article L.1254-22

L'entreprise de portage salarial conclut avec l'entreprise cliente du salarié porté un contrat commercial de prestation de portage salarial au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le début de la prestation.

Ce contrat reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente.

L'entreprise de portage adresse au salarié porté par tout moyen une copie de ce contrat dans le même délai.

Article L.1254-23

Le contrat conclu par écrit comporte les clauses et mentions suivantes :

- 1° L'identité du salarié porté ;
- 2° Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;
- 3° Le descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;
- 4° La date du terme de la prestation et, le cas échéant, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;
- 5° Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente ;
- 6° La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;
- 7° S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;
- 8° L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;
- 9° L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

Section 5 : L'entreprise de portage salarial

Article L.1254-24

L'entreprise de portage salarial exerce à titre exclusif l'activité de portage salarial.

Seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial.

Article L.1254-25

L'entreprise de portage salarial met en place et gère pour chaque salarié porté un compte d'activité.

Le salarié porté est informé une fois par mois des éléments imputés sur ce compte, et notamment :

- 1° De tout versement effectué par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage au titre de la réalisation de sa prestation ;
- 2° Du détail des frais de gestion ;
- 3° Des frais professionnels ;

- 4° Des prélèvements sociaux et fiscaux ;
- 5° De la rémunération nette ;
- 6° Du montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Article L.1254-26

- I. L'entreprise de portage salarial justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :
 - 1° Des salaires et de leurs accessoires ;
 - 2° Des indemnités résultant du présent chapitre ;
 - 3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;
 - 4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales dans les conditions prévues à l'article L.244-8 du code de la sécurité sociale.
- II. La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.
Elle est calculée en pourcentage de la masse salariale annuelle de l'entreprise intéressée, sans pouvoir être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.
- III. L'entreprise de portage salarial fournit à l'entreprise cliente du salarié porté, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant sa situation au regard du recouvrement des prélèvements dus à ces organismes.

Article L.1254-27

L'activité d'entrepreneur de portage salarial ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention de la garantie financière.

Un décret en Conseil d'Etat détermine le contenu et les modalités de la déclaration prévue au présent article.

Article L.1254-28

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de portage salarial.

Article L.1254-29

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de portage salarial, il est tenu compte :

- 1° Des salariés permanents fonctionnels de cette entreprise déterminés conformément à l'article L.I1111-2 ;
- 2° Des salariés portés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats

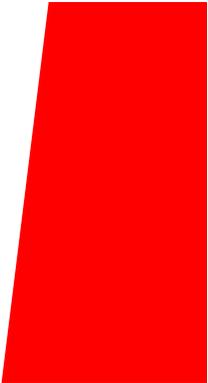
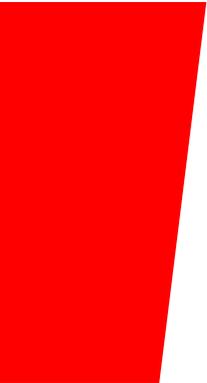
de travail conclus avec cette entreprise pendant une durée d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Article L.1254-30

Pour l'application aux salariés portés des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de portage salarial, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise.

Article L.1254-31

Pour l'application des dispositions prévues au 1° de l'article L.6322-63, la durée minimum de présence dans l'entreprise de portage salarial des salariés portés s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise.



Texte de la
convention
collective
IDCC : 3219

Le 22 mars 2017, après une « négociation marathon » ayant débuté en décembre 2016, est née la **convention collective de branche des salariés en portage salarial**.

Elle est étendue par un arrêté ministériel en date du 28 avril 2017 (NOR : ETST1713055A), et publiée au journal Officiel de la République Française (JORF) le 30 avril suivant (N° 102).

Cette convention a été signée pour la partie représentant les salariés, à savoir :



Et pour le côté représentant les employeurs de la branche, par le syndicat des Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial (PEPS). Seule organisation patronale représentative à l'époque.

Il est à noter que la seconde organisation patronale, bien que non représentative à l'époque, la Fédération des Entreprises de Portage Salarial (FEPS), a adhéré à la convention collective par courrier en date du 19 décembre 2017 (NOR : ASET1850198M).



Depuis sa signature, cette convention collective a fait l'objet d'un certain nombre de textes correctifs ou complémentaires. Vous en trouverez la liste ci-après :

- Accord du 22 mars 2017 relatif à la méthode de négociation
Signataires : CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC, FEC FO et le PEPS.
Statut : En vigueur non étendu.
- Accord du 25 juillet 2017 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)
Signataires : CFDT, CFTC, CFE-CGC, FEC FO et le PEPS.
Statut : Étendu par arrêté du 26 décembre 2017, publié au JORF du 30 décembre 2017.

- Avenant n°1 du 23 avril 2018 modifiant l'article 36 de la convention, étendu par arrêté du 16 octobre 2019 et publié au JORF du 23 octobre 2019
Signataires : CGT, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : Etendu par arrêté du 16 octobre 2019, publié JORF du 23 octobre 2019.
- Avenant n°2 du 23 avril 2018 relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financées par le salarié porté
Signataires : FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT et le PEPS
Statut : Etendu par arrêté du 21 mai 2021, publié au JORF du 26 juin 2021 .
- Avenant n°3 du 2 juillet 2018 relatif au traitement des réserves émises lors de l'extension de la convention collective
Signataires : CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : Etendu par arrêté du 5 février 2021, publié au JORF du 11 février 2021 .
- Avenant n°4 du 17 septembre 2018 relatif au compte rendu d'activité
Signataires : CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : Etendu par arrêté du 16 octobre 2019, publié au JORF du 23 octobre 2019 .
- Avenant n°5 du 26 novembre 2018 relatif au développement du dialogue social et à son financement
Signataires : CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : Etendu par arrêté du 17 février 2020, publié au JORF du 25 février 2020 .
- Accord du 30 août 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)
Signataires : CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : Etendu par arrêté du 17 février 2020, publié au JORF du 25 février 2020 .
- Accord du 18 février 2020 relatif à l'agenda social
Signataires : CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : Etendu par arrêté du 6 novembre 2020, publié au JORF du 20 novembre 2020.
- Avenant n°6 du 18 février 2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle
Signataires : CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : Etendu par arrêté du 18 décembre 2020, publié au JORF du 24 décembre 2020.

- Avenant n°7 du 18 février 2020 relatif à l'entretien professionnel
Signataires : FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : En vigueur non étendu, mais en cours d'extension.
- Avenant n°8 du 18 février 2020 relatif au dialogue social
Signataires : CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : Étendu par arrêté du 6 novembre 2020, publié au JORF du 20 novembre 2020 .
- Avenant n°9 du 12 novembre 2020 relatif au lieu de travail et aux frais de déplacements professionnels
Signataires : CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : En attente de demande d'extension.
- Accord du 12 novembre 2020 relatif à la protection sociale complémentaire
Signataires : CGT, FO, CFTC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : En vigueur non étendu, mais en cours d'extension.
- Avenant n°10 du 15 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle
Signataires : CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : En vigueur non étendu.
- Avenant n°11 du 18 février 2021 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation de la convention collective nationale des salariés en portage salarial
Signataires : FO, CFTC, CFE-CGC, F3C CFDT et le PEPS
Statut : En attente de demande d'extension.

Notes CGT

Vous pouvez retrouver l'intégralité des textes sur les sites suivants :

- *Le site fédéral à la rubrique « Convention collective »,
<https://www.soc-etudes.cgt.fr/portage-salarial/>*
- *le site gouvernemental Legifrance.gouv.fr.
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000035326397*

Préambule	Pré.
Chapitre I ^{er} - Définitions	Ch. I
Chapitre II - Durée, révision, dénonciation	Ch. II
Chapitre III - Commissions nationales paritaires	Ch. III
Chapitre IV - Relations collectives de travail	Ch. IV
Chapitre V - Relations individuelles de travail	Ch. V
Chapitre VI - Durée et aménagement du temps de travail. – Congés payés. – Jours fériés	Ch. VI
Chapitre VII - Formation professionnelle	Ch. VII
Chapitre VIII - Classification professionnelle	Ch. VIII
Chapitre IX - Emploi et égalité professionnelle	Ch. IX
Chapitre X - Dispositions particulières à certaines catégories de salariés	Ch. X
Chapitre XI - Accès à un régime de prévoyance et à un régime de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident	Ch. XI
Annexes	Ann.

Préambule

Le portage salarial fait l'objet d'un cadre législatif spécifique, en application de l'ordonnance n°2015-380 du 2 avril 2015, ratifiée par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La spécificité du portage salarial nécessite une convention collective adaptée à la situation atypique de ces salariés.

Ainsi, pour parachever la sécurisation de cette nouvelle forme d'emploi, les partenaires sociaux, en accord avec le ministère du travail, décident de la création d'une convention collective nationale de branche afin de sécuriser les conditions générales de travail et d'emploi et les parcours professionnels des salariés portés.

Chapitre I^{er}

Définitions

Article 1^{er} - Champ d'application

Le champ d'application de la présente convention collective s'applique aux seuls salariés portés, au sens de l'article L.1254-2 du code du travail et à l'entreprise qui a pour activité le portage salarial dans les conditions définies par la loi, soumise notamment à une obligation de déclaration préalable et de garantie financière et exerçante sur le territoire français en conformité avec l'article L.2222-1 du code du travail, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'entreprise de portage salarial dans les limites fixées par l'article L.1262-4 du code du travail.

Le salarié porté est celui qui est à l'origine de la prestation qu'il aura à effectuer pour le compte d'une entreprise cliente. Le choix de l'entreprise de portage salarial lui appartient.

Le salarié porté dispose d'un niveau d'expertise et de qualification tel qu'il s'accompagne nécessairement d'une autonomie dans la négociation de la prestation avec le client et dans l'exécution de cette prestation. Ces notions sont définies à l'article 2 du présent chapitre.

Les prestations de service à la personne ne peuvent pas être effectuées en portage salarial.

Les conditions générales de travail et d'emploi applicables aux salariés fonctionnelles des entreprises de portage salarial ne relèvent pas de la présente convention collective. Une négociation ultérieure portera sur le cadre conventionnel applicable à ces salariés.

Notes CGT

En théorie, cette interdiction est la seule explicitement fixée. Néanmoins, il existe un grand nombre de dispositions légales applicables soit au portage salarial, soit à l'activité réalisée, qui limite l'accès à cette forme de contrat :

- 1) Il ne peut y avoir de mission passée avec des particuliers, même en dehors du service à la personne. En effet, l'article L.1254-1 du code du travail parle*

Notes CGT (suite)

d'« entreprise cliente » qui bénéficie de la prestation du salarié porté. Or d'après l'INSEE, l'entreprise est une « unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services pour le marché ».

- 2) *L'article L.1254-3 du code du travail fixe les possibilités de recours, pour une entreprise cliente, à un salarié porté. Et il rappelle que celui-ci 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. La mission réalisée ne doit pas correspondre à l'activité normale de l'entreprise comme par exemple assurer des sessions de formation pour un organisme de formation (Cour d'appel de Douai, 28 juin 2019, n°18/01857), ou faire le guide touristique pour entreprise organisant des séjours touristiques (Cour d'appel d'Agen, 22 octobre 2019, n°18/00467), ou faire de la consultance en informatique dans une SSII, ou d'être négociateurs immobiliers pour une agence immobilière, etc. Pour les négociateurs immobiliers, le SNPI et la FNAIM, deux syndicats patronaux du secteur, considéraient, en février 2017, que le portage salarial n'est pas adapté à l'immobilier. Un avis partagé par le Conseil National de la Transaction et de la Gestion Immobilières (CNTGI) et par la Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes (DGCCRF).*

- 3) *L'exercice à titre exclusif de l'activité de portage salarial imposé au EPS par l'article L.1254-24 du code du travail, les empêche de pouvoir permettre l'accès à certains métiers qui nécessitent des agréments ou d'être salarié d'une certaine catégorie d'entreprises. Par exemple, les négociateurs immobiliers, ne peuvent être qu'indépendants (statut régie par les articles L.134-1 et suivant du code de commerce) ou salarié de l'agence immobilière, en vertu de l'article 4 de la loi n°70-9 du 2 janvier 1970 réglementant les conditions d'exercice des activités relatives à certaines opérations portant sur les immeubles et les fonds de commerce dit « Loi Hoguet ». Idem pour les journalistes ou/et pigistes qui ne peuvent bénéficier de la carte de journaliste, et donc du statut en découle, que s'ils sont employés par un organe de presse. Situation identique pour les intermittents du spectacle dont le statut est conditionné à l'activité salariée dans une entreprise de production.*

Bien entendu, cette liste n'est pas exhaustive.

Sur les point 1 et 2, nous ne sommes pas les seuls à faire cette analyse. En effet, le syndicat patronal l'Union Nationale des Entreprises de Portage Spécialisées (UNEPS) a édité, récemment, le « Guide simplifié des statuts juridiques », où, en page 9, elle cite ces deux « inconvénients ».

Les conditions requises pour exercer son activité professionnelle en tant que salarié porté conduisent les partenaires sociaux à considérer la présente convention collective comme étant catégoriel, les salariés portés ne relevant pas du premier collège ouvriers employés.

L'application de cette convention collective est limitée aux seuls salariés portés. Elle n'apporte malheureusement aucune garantie pour les salariés permanents des EPS.

Notre organisation est favorable à ce que ces derniers puissent bénéficier des garanties offertes par une convention collective, soit en annexant la présente, soit en déterminant paritairement une convention collective d'accueil pour l'ensemble des salariés permanents des EPS, qui pour l'heure ne sont couverte par aucune.

Article 2 - Critères définissant le salarié porté

2.1. Autonomie

Le salarié porté, dans le respect des normes en vigueur, dispose d'une autonomie dans la prise de décisions qui relèvent de son domaine de compétence.

Elle se traduit par 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 et de repos.

Elle a pour corollaire l'absence d'obligation pour l'entreprise de portage de fournir du travail au salarié porté. Cette autonomie suppose la liberté du salarié porté à rechercher sa clientèle et à entretenir un réseau de clients.

2.2. Qualification

Le salarié porté dispose au minimum d'une qualification professionnelle de niveau III, conformément aux dispositions issues de la circulaire relative à la nomenclature interministérielle par niveau¹, ou d'une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité.

2.3. Expertise

Le salarié porté dispose d'une expertise particulière constituée d'un ensemble de compétences et de savoirs spécifiques dans son domaine. Sa maîtrise et son savoir-faire le rendent apte à appréhender une situation/opportunité professionnelle en vue de son évaluation, de la préparation et de l'exécution du

Depuis le décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles, le niveau III indiqué ici, correspond au nouveau niveau 5.

¹ Circulaire n°II-67-300 du 11 juillet 1967 relative à la nomenclature interministérielle par niveau :

- définition de la qualification de niveaux I et II : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs ;
- définition de la qualification de niveau III : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie, et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (bac + 2).

projet qui en découle. Il est apte à négocier et exercer sa mission pour l'entreprise cliente.

Notes CGT

Les critères définissant le salarié porté répondent, point par point, à la définition du cadre issu de l'Accord National Interprofessionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres.

Pour notre organisation, les salariés portés sont nécessairement « Cadres ».

Chapitre II

Durée, révision, dénonciation

Article 3 - Durée et prise d'effet

3.1. La présente convention collective prend effet le premier jour du premier mois du trimestre civil qui suit la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension la concernant.

La convention est conclue pour une durée initiale de 5 ans. À l'issue de cette période, sauf opposition majoritaire dans l'un des collèges exprimée avec un délai de prévenance de 3 mois, elle devient à durée indéterminée.

3.2. Dans l'hypothèse d'une exclusion émise sur le précédent article 3.1 à l'occasion de la procédure d'extension, les parties signataires décident que la présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 - Révision

4.1. La révision s'opère dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires ainsi que selon les dispositions qui suivent.

La présente convention collective peut être modifiée, précisée, complétée sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations représentatives visées à l'article L.2261-7-I du code du travail communiquée à l'ensemble des organisations syndicales invitées à participer aux négociations paritaires de branche. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction.

Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les 3 mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

4.2. Les dispositions de l'article 4.1 s'appliquent également aux demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une des organisations syndicales de salariés représentatives présentées en application de l'article L.2222-3 du code du travail.

Notes CGT

Il est rappelé que cet article est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L.2222-3 du code du travail (Arrêté du 28 avril 2017 portant extension de la convention collective de branche des salariés en portage salarial).

Article 5 - Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée avec un préavis de 3 mois dans les conditions et avec les effets prévus par les dispositions législatives et réglementaires applicables. La dénonciation peut porter sur une partie de la convention collective à condition de concerner la totalité d'un chapitre ou le bloc regroupant la totalité des dispositions relatives à la durée, l'aménagement du temps de travail, les classifications et les salaires minima.

Chapitre III

Commissions nationales paritaires

Article 6 - Dispositions communes à toutes les commissions

6.1. Composition des commissions

Ces commissions sont composées de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ;
- un collège employeurs comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

Les membres des commissions sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés de chaque collège, sauf texte contraire. Le décompte des votes se fait selon le principe : « une organisation égale une voix ».

En l'absence de majorité au sein d'un collège, la décision est prise à la majorité qualifiée des 2/3 des membres présents ou représentés dans la commission considérée.

Chaque organisation pourra se faire accompagner d'un expert technique si elle l'estime nécessaire.

Les membres représentant les organisations syndicales dans les différentes commissions paritaires instituées par la présente convention collective bénéficient, pendant toute la période de leur mandat, de la protection prévue à l'article L.2421-I du code du travail. Cette protection persiste pendant 12 mois après la fin du mandat sous condition que l'ancien membre ait exercé leur fonction durant au moins 1 an.

6.2. Statut et règlement intérieur

Chacune des commissions devra, lors de sa mise en place, rédiger ses statuts et/ou son règlement intérieur. Ces derniers détermineront notamment la présidence de la commission et la composition du bureau.

6.3. Modalités d'exercice du droit de s'absenter et compensation des pertes de salaire

Les salariés appelés par une organisation syndicale à siéger dans l'une des commissions paritaires ainsi que dans l'ensemble des commissions initiées par la branche bénéficieront des dispositions suivantes.

Afin de préparer les négociations, ces salariés bénéficient du droit de s'absenter 1 demi-journée à l'occasion de chaque réunion de la commission paritaire. Les membres de la commission sont tenus d'informer leurs employeurs de leurs absences pour assister aux réunions dans un délai compatible avec la bonne exécution de leurs missions.

Les salariés participant à ces réunions bénéficient d'une compensation de perte de salaire égale par demi-journée de réunion (sur production d'une feuille de présence signée par les intéressés) au salaire minimum légal ou conventionnel applicable à cette durée.

Cette compensation salariale est assurée par l'employeur.

Le financement du fonctionnement du dialogue social dans ce cadre et dans le cadre des articles 7 à 9 fait l'objet d'une contribution conventionnelle. Le montant de la contribution annuelle de chaque entreprise sera au minimum de 0,01 % de sa masse salariale. Ses modalités de collecte seront définies par avenant.

6.4. Indemnisation des frais de déplacement

Un représentant par syndicat visé à l'article 6.I se voit rembourser par l'EPS :

- I. Ses frais de transport sur la base du tarif :
 - SNCF (2^e classe) ;
 - kilométrique voiture en fonction du barème fiscal ;
 - avion classe économique, lorsque la distance à parcourir en train suppose un trajet de plus de 4 heures.
2. Ses frais de nourriture à raison de six fois le minimum garanti (barème URSSAF) par repas pris hors de chez eux et, en cas de nécessité d'hébergement, de trente-deux fois le minimum garanti pour l'ensemble de la nourriture et de l'hébergement.

6.5. Assurance accident

Les salariés participant aux réunions des commissions paritaires seront assurés, à la diligence du syndicat d'employeurs, pour les accidents dont ils pourraient être victimes à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions.

Article 7 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

7.1. Attributions de la commission

La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises, aux salariés portés et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

7.2. Fonctionnement de la commission

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, chaque collègue se prononce à la majorité des membres présents ou représentés du collègue pour exprimer sa position, sauf texte contraire.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de la présente convention.

La CPPNI se réunit au moins trois fois sur la base d'un calendrier arrêté pour l'année civile à la dernière réunion de l'année précédente. Le calendrier des dates retenues est accompagné de la liste des thèmes à traiter pour l'année à venir, établie à partir des demandes et propositions présentées par l'une ou l'autre des organisations salariales ou patronales composant la commission paritaire. Ce calendrier permet d'assurer le suivi de la convention au sens de l'article L.2222-5-1 du code du travail.

Article 8 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, siégeant en commission d'interprétation

8.1. Attributions de la commission

Elle a pour rôle d'apporter une réponse adoptée paritairement à une difficulté d'interprétation sur un article, en totalité ou en partie, ou sur plusieurs articles de la convention.

8.2. Fonctionnement de la commission

La commission est saisie :

- par un salarié, ou plusieurs salariés relevant du périmètre de la convention ;
- par un employeur relevant du périmètre de la convention.

La lettre de saisie adressée au siège de la commission :

- identifie le ou les auteurs de la saisine ainsi que l'identité et l'adresse professionnelle des parties concernées ;
- expose la (ou les) difficulté(s) d'interprétation en relevant la position de chacune des parties concernées.

La commission se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine.

Le secrétariat établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties. En cas d'accord entre la délégation patronale et la délégation salariale sur la réponse à apporter aux parties, le texte est annexé à la convention.

Article 9 - Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

9.1. Attributions de la commission

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.

9.2. Fonctionnement de la commission

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 3 semaines qui suivront la demande de convocation adressée au secrétariat de la CPPNI et ses avis devront être pris dans les 15 jours suivants. La saisine doit exposer succinctement le différend et copie en sera adressée aux membres de la commission.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut prendre tout avis et entendre toute personne si elle l'estime nécessaire. Elle peut, le cas échéant, effectuer ou faire effectuer toute enquête sur place.

La commission formule les propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

En cas d'accord des parties sur les propositions de la commission, la commission établit un procès-verbal de conciliation qui sera communiqué aux parties et signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Article 10 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

10.1. Attributions de la commission

Les missions de la commission paritaire nationale sont :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution ;
- d'être l'interlocuteur de divers organismes pour son domaine de compétences ;
- d'exercer les attributions visées par la loi.

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

10.2. Fonctionnement de la commission

La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation écrite de son président ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collègue dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine. Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la CPNE.

La commission est présidée pour chacune de ses réunions alternativement par le collègue patronal et le collègue salarial. Chaque président est désigné par son collègue.

Article 11 - Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

11.1. Attributions de l'observatoire

Il est destinataire des accords d'entreprise et d'établissement qui doivent lui être transmis en application de la loi.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

11.2. Composition de l'observatoire

L'observatoire est composé selon les mêmes modalités que la CPPNI.

11.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'OPPS (observatoire paritaire du portage salarial), structure créée par les organisations signataires, est chargée d'exercer ces attributions selon des modalités qui seront définies dans le cadre de cette structure.

Notes CGT

L'Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS) est une association loi 1901, constitué par les 5 grandes confédérations et le PEPS. La FEPS devrait y faire prochainement son entrée car elle est en passe d'être représentative.

Cette association a une triple mission détaillée dans ses statuts :

- *D'observatoire du portage salarial, permettant de mieux appréhender la nature des activités réalisés aujourd'hui en portage ainsi que leurs modalités d'exercice, mais aussi les modalités d'organisation des EPS. Dans ce cadre, il a pour vocation d'établir des rapports permettant d'enrichir les débats sur l'évolution du secteur.*
- *D'observatoire paritaire de la négociation collective, dont la fonction est d'analyser les accords d'entreprise ou d'établissement signés dans le secteur, afin, là encore, d'établir un rapport sur les pratiques au sein de la branche.*
- *D'agir en faveur du paritarisme et de gestion du fonds du paritarisme conventionnel mis en place par l'avenant n°5 du 26 novembre 2018 relatif au développement du dialogue social et à son financement, qui équivaut à un prélèvement de 0,01% du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution au financement de la formation professionnelle.*

Chapitre IV

Relations collectives de travail

Article 12 - Liberté d'opinion et exercice du droit syndical

La liberté d'opinion et l'exercice du droit syndical s'effectuent conformément aux dispositions légales.

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Pour remplir au mieux leurs missions, les délégués syndicaux valablement désignés disposeront des moyens instaurés à leur bénéfice par la loi : notamment concernant les jours, demi-journées, heures de délégation, liberté de déplacement, diffusion de tracts.

Les délégués syndicaux voient leur temps de délégation rémunéré selon des modalités fixées entre l'EPS et le porté dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Les frais de déplacement pour les réunions organisées par l'employeur seront remboursés sur justificatifs, sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Notes CGT

L'utilisation des heures de délégation est considérée comme étant du temps de travail effectif, qui doit être rémunéré comme tel (art. L.2143-17 du code du travail). Elles sont à la charge exclusive de l'EPS, ainsi que les heures de réunions avec l'employeur, et ne peuvent pas être financées par le compte d'activité du salarié concerné.

De fait, leur montant ne peut être inférieur à votre rémunération contractuelle ou, à défaut, à la rémunération minimale conventionnelle définie à l'article 21.3 de la présente convention pour la classification du représentant du personnel.

Les organisations syndicales peuvent recourir à la visioconférence dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la désignation d'un RSS, se fera conformément à l'article L.2142-1-1.

Notes CGT

En vertu de l'article L.2142-1-4 du code du travail, la désignation d'un RSS est possible dans les entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que cette personne est membre de la délégation du personnel au Comité Social et Economique (CSE).

Les conditions de désignation, le rôle et les prérogatives du représentant de la section syndicale sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires.

Les représentants de sections syndicales voient leur temps de délégation rémunéré selon des modalités fixées entre l'EPS et le porté dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Article 13 - Délégués du personnel et comité d'entreprise

Notes CGT

Depuis l'ordonnance n°2017-1386 du 22 décembre 2017, les instances de représentation du personnel qu'étaient les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont été substituées par le Comité Social et Economique (CSE).

Il est donc important de noter que les règles énoncées ici s'appliquent bien à cette nouvelle instances de représentation du personnel.

Il est à noter que cet article est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ancien article L.2324-14 du code du travail, qui est dorénavant transposé à l'article L.2314-12 du même code (Arrêté du 28 avril 2017 portant extension de la convention collective de branche des salariés en portage salarial).

Pour la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux au sein de l'entreprise de portage salarial, les salariés portés constitueront un collège spécifique composé d'un nombre égal de titulaire(s) et de suppléant(s) fonction de l'effectif de ce collège, distinct du ou des collèges destinés aux autres catégories du personnel.

Le nombre de sièges de ce collège est au moins égal au nombre correspondant à la proportion des salariés portés par rapport à l'ensemble de l'effectif inscrit sur la liste électorale de l'entreprise ou de l'établissement, arrondi selon la méthode de la plus forte moyenne.

Dans le cas où l'entreprise ou l'établissement comporterait une organisation syndicale représentative non signataire de la présente convention, la mise en place de ce collège spécifique se fera avec son accord.

Ce collège électoral spécifique est composé de personnels assimilés à des salariés relevant de droit des collèges légaux ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Pour notre organisation, les salariés portés doivent être classés dans le 3^e collège électoral, celui réservé aux cadres et ingénieurs. Le classement dans le 2^e collège ne serait possible que si le nombre de salariés portés est inférieur à 25 (art. L.2314-11 du code du travail).

La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est régie par les dispositions législatives en vigueur et les stipulations de la présente convention.

Le temps légal de délégation des représentants élus du personnel est rémunérée dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Les frais de déplacement sont remboursés sur justificatifs sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels quand il s'agit de réunions organisées par l'employeur.

Tout comme pour les représentants syndicaux, l'utilisation des heures de délégation est considérée comme étant du temps de travail effectif, qui doit être rémunérée comme tel (art. L.2315-10 du code du travail). Elles sont à la charge exclusive de l'EPS, ainsi que les heures de réunions avec l'employeur, et ne peuvent pas être financées par le compte d'activité du salarié concerné.

De fait, leur montant ne peut être inférieur à votre rémunération contractuelle ou, à défaut, à la rémunération minimale conventionnelle définie à l'article 21.3 de la présente convention pour la classification du représentant du personnel.

Les organisations syndicales peuvent recourir à la visioconférence dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Les EPS s'engagent à mettre tout en œuvre pour faciliter le vote à distance des salariés portés, notamment par la mise en place du vote par correspondance et du vote électronique dans le respect des dispositions légales prévues pour cette modalité de vote.

Article 14 - Modalités d'application des dispositions sur le droit syndical et la représentation élue

14.1. Calcul des effectifs

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de portage salarial en équivalent temps plein eu égard à l'emploi des salariés en contrat à durée déterminée ou à temps partiel, il est tenu compte :

- 1° Des salariés permanents fonctionnels de cette entreprise déterminée conformément à l'article L.1111-2 du code du travail ;
- 2° Des salariés portés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise pendant une durée d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.

Notes CGT

Pour le calcul de l'effectif, il est important de rappeler que pour qu'un contrat de travail soit considéré à temps partiel, il doit, en plus d'une durée de travail inférieure à celle légale (art. L.3123-6 du code du travail) :

- *Préciser la dite durée du travail, hebdomadaire ou mensuelle, applicable au salarié ;*
- *Et fixer les modalités de fixations de horaires de travail et leur répartition.*

En l'absence de ces informations, le contrat est réputé à temps complet (Cour d'appel de Pau, 7 novembre 2019, n°17/03639 ; Cour d'appel de Nîmes, 19 novembre 2019, n°16/04662) et donc doit être comptabilisé comme tel.

14.2. Électorat et éligibilité

Les conditions d'ancienneté sont de 3 mois pour être électeur et de 6 mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles les salariés portés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec l'entreprise de portage salarial au cours des 12 mois ou des 18 mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Sont électeurs ou éligibles tous les salariés portés satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies ci-dessus par les autres dispositions des textes applicables et effectuant le mois du dépôt des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise, ou ayant eu une fiche de paie.

Article 15 - Négociations d'entreprise

Les négociations collectives opérées au sein des entreprises avec les interlocuteurs visés par la loi doivent se dérouler dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties. Pour ce faire, ces négociations par thème doivent comporter un calendrier de réunions à l'issue desquelles un accord ou un procès-verbal de désaccord est établi. Elles doivent préciser l'ordre du jour des réunions et, le cas échéant, les documents qui seront échangés entre les parties pendant la négociation avec indication du délai de transmission des informations.

Notes CGT

En complément de ce chapitre, il a été édicté une liste de bonnes pratiques favorisant le dialogue social dans les EPS que vous retrouverez en annexe II de la présente convention collective.

Chapitre V

Relations individuelles de travail

Dispositions liminaires

L'ordonnance n°2015-380 du 2 avril 2015 prévoit deux modalités de conclusion d'un contrat de travail en portage salarial :

- à durée déterminée ;
- à durée indéterminée.

Ces deux contrats ne peuvent être conclus que par des sociétés dont l'activité exclusive est le portage salarial et qui répondent aux exigences notamment en termes de garantie financière et de déclaration administrative préalable. Leur conclusion n'est possible qu'à l'égard de salariés disposant :

d'une part, d'un niveau d'expertise et de qualification nécessaire à l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas ;

d'autre part, d'une autonomie qui permet à ce salarié de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix. Le contrat de travail doit comporter les mentions obligatoires prévues par l'ordonnance du 2 avril 2015 telle que ratifiée par la loi.

Il en résulte que la durée du travail et son aménagement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ainsi que la rémunération du salarié porté résulte des missions qu'il a conclues et réalisées sous la responsabilité de l'EPS et dans le cadre défini par la convention. Ces principes constituent des éléments déterminants de la relation de travail entre l'EPS et le salarié porté. Ils apportent une spécificité à l'application de la réglementation issue du code du travail. C'est à la lumière de ces principes qu'il faut définir et apprécier le contenu de la relation de travail. Il en est ainsi par exemple s'agissant de la répartition de la durée du travail pendant l'exécution d'une prestation de portage salarial : elle est fixée par le salarié porté.

Au regard de la condition d'expertise, le salarié porté relève des catégories technicien – agent de maîtrise ou cadre. Son statut est déterminé par cette classification.

Notes CGT

Pour notre organisation, les salariés portés ne peuvent relever que de la catégorie « Cadre », car ils répondent exactement à la définition fixée par l'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres.

Article 16 - Embauche

Le salarié porté présente sa candidature auprès d'une entreprise de portage salarial après avoir pris connaissance du mode de fonctionnement des entreprises de portage.

C'est donc le salarié porté qui sollicite la structure de portage après avoir recherché et négocié une mission avec son client, et convenu avec ce dernier des conditions d'exécution de la prestation et de son prix. Le contrat commercial de prestation négocié avec le client devra comporter au minimum les clauses suivantes (art. L.1254-23 du code du travail) :

- 1° L'identité du salarié porté ;
- 2° Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;
- 3° Le descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;
- 4° La date du terme de la prestation et, le cas échéant, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

Notes CGT

En vertu de l'article L. 1254-4 du code du travail, la durée d'une mission chez un même client ne peut excéder 36 mois.

- 5° Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente ;
- 6° La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;
- 7° S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;
- 8° L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;
- 9° L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

Sous réserve de cette spécificité, l'entreprise de portage salarial respecte les obligations légales en matière d'embauche et notamment celles protégeant le droit à la non-discrimination.

Article 17 - Contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans tous les cas il respecte les exigences fixées par la loi.

Les dispositions de l'article L.1254-2, III du code du travail s'appliquent.

17.1. Contrat de travail en portage salarial à durée déterminée

Le CDD est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente. Il est établi par écrit avec la mention « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ».

Le CDD indique notamment les clauses et mentions suivantes (L.1254-15 du code du travail) :

1° Clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

- a) La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

Notes CGT

En vertu de l'article L. 1254-12 du code du travail, la durée d'une mission en CDD ne peut excéder 18 mois, même en cas de remplacement d'une personne absente.

- b) Les modalités de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaires, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ;
 - c) S'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;
 - d) Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;
 - e) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
 - f) Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés conformément aux dispositions des articles L.3141-1 et suivants ;
 - g) Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;
 - h) La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;
 - i) L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;
- 2° Clauses et mentions relatives à la réalisation de la prestation de service de portage salarial :
- a) L'identité et l'adresse de l'entreprise cliente ;
 - b) Le descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;
 - c) La durée de la prestation ;
 - d) Le cas échéant, la durée minimale de la prestation et la nature de l'événement ou du résultat

- objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;
- e) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente comprenant notamment le montant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et le cas échéant des frais professionnels ;
 - f) La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;
 - g) S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;
 - h) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

Il ne peut y avoir rupture anticipée du CDD que dans les cas prévus par la loi, étant ici rappelé que la seule rupture du contrat commercial de prestation de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié.

Hormis les cas prévus par la loi, le CDD comporte un terme fixé avec précision lors de sa conclusion. Lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu, le contrat à durée déterminée ne comporte pas de terme précis, et est conclu pour une durée minimale. Il a alors pour terme la réalisation de la prestation pour laquelle il a été conclu.

Notes CGT

En vertu de l'article L.1254-12 du code du travail, la durée d'une mission en CDD ne peut excéder 18 mois, même en cas de remplacement d'une personne absente.

Dans les conditions prévues à l'article L.1254-13 du code du travail, le terme du contrat peut être reporté pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients.

17.2. Contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée

Le CDI est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour réaliser des prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes.

Le contrat est établi par écrit avec la mention « contrat de travail de portage salarial à durée indéterminée ». Lorsque le contrat ne précise pas une telle mention, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas se prévaloir de la règle de l'absence de rémunération pour les périodes sans prestations.

La réalisation de plusieurs missions peut être concomitante dans le respect des durées maximales de travail fixées par la loi.

Le CDI est un contrat à exécution successive qui comporte des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Le salarié porté s'engage à rechercher lui-même des clients.

Il est à noter que l'absence de recherche de nouveau client est un motif valable de licenciement dès lors que l'EPS démontre que l'absence de recherche découle d'une « négligence fautive » (Cour d'appel de Toulouse, 7 mai 2021, n°2021/383).

Les périodes sans prestation, hors congés payés prévus à l'article L.3141-3 du code du travail, chez une entreprise cliente, c'est-à-dire celles non couvertes par un contrat commercial de prestation de portage salarial, ne sont pas rémunérées. En revanche, le salarié bénéficie d'un certain nombre de droits et garanties définies par la présente convention et, le cas échéant, par une convention ou un accord collectif d'entreprise.

Chaque mission fait l'objet d'un contrat commercial de prestation de portage salarial conclu avec l'entreprise de portage. Ce contrat comporte au minimum les clauses suivantes (L.1254-2I du code du travail) permettant notamment de calculer la rémunération due au salarié porté en application du contrat de travail conclu :

- a) L'identité du salarié porté ;
- b) Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;
- c) Le descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;
- d) La date du terme de la prestation et, le cas échéant, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;
- e) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente ;
- f) La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;
- g) S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;
- h) L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;
- i) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

En résumé, si vous n'avez que des missions ponctuels pour un client à la fois, nous vous conseillons de signer un contrat à durée déterminée, ce qui vous permettra de percevoir les allocations chômage pendant les périodes de non activité.

Si au contraire, vous avez plusieurs missions pour différents clients dans un même mois, nous vous conseillons de privilégier le contrat à durée indéterminée.

Article 18 - Droits et obligations des parties

18.1 Entreprise de portage salarial

L'entreprise de portage salarial s'engage à établir un contrat de travail en portage salarial au salarié porté, et à accomplir, en conséquence, les formalités administratives et les déclarations sociales nécessaires.

Elle assure un contrôle de conformité des éléments constituant le prix de la prestation, et notamment la rémunération minimale prévue par la loi, l'indemnité d'apport d'affaires, la ou les contributions prévues par la présente convention ...

Elle assure également un contrôle de conformité des éléments transmis par le salarié porté sur la base d'un compte rendu d'activité visé, le cas échéant, par le client.

Elle fait apparaître sur le contrat de travail de manière distincte certains éléments et notamment les modalités de calcul de la rémunération nette de frais de gestion versée au salarié porté. Elle peut refuser un contrat commercial en portage salarial si un ou plusieurs éléments transmis et/ou omis par le salarié porté ne permettent pas sa mise en place conformément aux dispositions légales et conventionnelles ou si l'EPS estime que la mission présente un risque qu'elle ne peut assurer (risque financier, nature d'activité risquée ...).

L'entreprise de portage salarial assure le suivi du bon déroulement de la prestation.

L'entreprise de portage salarial assure la gestion administrative de la relation entre le salarié porté et le client. Elle propose des mesures d'accompagnement liées à l'exercice de l'activité du salarié porté et à la réalisation de son projet professionnel.

L'entreprise de portage salarial accompagne le salarié porté pour lui permettre d'assurer un développement de ses prestations de nature à favoriser une pérennité de la relation contractuelle. Pour ce faire, l'entreprise de portage salarial facilite l'accès à la formation, aux bilans de compétences, et à la validation des acquis de l'expérience.

L'entreprise de portage salarial apporte toute assistance utile dans la négociation, la rédaction des contrats commerciaux de portage salarial, et aux bons respects des obligations légales et/ou contractuelles entre le salarié porté et son client, notamment par le recours éventuel à une assistance juridique.

L'entreprise de portage salarial s'engage à facturer la prestation telle qu'elle a été négociée entre le client et le salarié porté.

L'entreprise de portage salarial met en place et gère, pour chaque salarié porté, un compte d'activité et procède au versement de la rémunération et des charges y afférents, dans les conditions légales et réglementaires.

Chaque mois, le salarié porté sera informé notamment des éléments suivants imputés sur son compte d'activité défini à l'article L.1254-25 du code du travail :

- les versements effectués par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage au titre de la réalisation de la prestation ;
- le détail des frais de gestion ;

- le montant des frais professionnels ;
- les prélèvements fiscaux et sociaux ;
- le montant de la rémunération nette ;
- le montant de l'indemnité d'apport d'affaires.

Notes CGT

Il est important que cette information ne se limite à une énonciation de montants ou de pourcentages, mais donne les moyens permettant au salarié porté de contrôler le bon usage de leurs argents.

Article 19 - Période d'essai

19.1. CDI en portage salarial

La durée de la période d'essai est la durée maximale définie par la loi pour la catégorie professionnelle du salarié (4 mois s'il est cadre, 3 mois s'il est technicien ou agent de maîtrise) renouvelable une fois pour une période équivalente par accord exprès des parties, avant la fin de la période initiale.

Notes CGT

Pour notre organisation, du fait que nous considérons les salariés portés comme relevant du statut « Cadre », la période d'essai est de 4 mois.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité, moyennant le respect d'un délai de prévenance conformément aux articles L.1221-25 et L.1221-26 du code du travail.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié porté, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié porté dans l'EPS est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin par l'EPS à la période d'essai, le salarié porté est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Toute rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, sera notifiée par écrit, remis en main propre contre récépissé ou adressé en recommandé avec avis de réception.

19.2. CDD en portage salarial

Il est renvoyé aux dispositions légales.

Article 20 - Compte rendu mensuel d'activité

Le salarié porté est tenu de rendre compte fidèlement de son activité par la communication d'un compte rendu d'activité écrit, établi au moins une fois par mois, qui devra permettre à l'EPS d'exercer un suivi et un contrôle précis de son activité. Ce compte rendu d'activité, qui devra être approuvé par l'EPS, comportera notamment dates des journées et demi-journées ou, si la durée du travail est calculée en heures, les horaires d'exécution de la prestation concernée.

L'EPS pourra à tout moment, entre deux comptes rendus d'activité, demander au salarié porté un état d'avancement de son activité.

Le compte rendu d'activité est un outil permettant notamment d'assurer la préservation de la santé et de la sécurité dans le cadre d'un suivi régulier de sa charge de travail.

Notes CGT

Le compte rendu d'activité fait l'objet de dispositions particulières décrites dans l'avenant n°4 du 17 septembre 2018 relatif au compte rendu d'activité.

Article 21 - Prix de la prestation et rémunération

21.1. Prix de la prestation

Le prix de la prestation négociée par le salarié porté est défini dans le contrat de prestation et ou le bon de commande du client. En cas de renégociation du prix de la prestation entre le client et le salarié porté, le salarié porté s'engage à en informer l'EPS sous 48 heures.

21.2. Montant disponible

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 – frais de gestion = montant disponible

Le montant disponible au titre de chaque prestation est ensuite affecté au paiement de l'ensemble des éléments suivants :

- les cotisations sociales patronales, salariales et autres charges ;
- la rémunération brute mensuelle correspondant à la rémunération calculée en fonction du nombre d'heures ou de jours ou demi-journées déclarés dans le compte rendu d'activité ;
- la rémunération complémentaire éventuelle ;
- l'indemnité d'apport d'affaires de 5 % portant sur la rémunération brute mensuelle ;
- l'indemnité de congés payés ou compensatrice de congés payés ;
- l'indemnité de fin de contrat pour les salariés à contrat à durée déterminée ;
- les autres charges ou provisions, les prélèvements éventuels au titre de l'épargne salariale ;

- les prélèvements fiscaux ;
- les frais professionnels éventuels liés à la réalisation de missions ou à la prospection de missions.

Le solde disponible peut être laissé en compte dans la société pour utilisation future.

21.3. Rémunération minimale

Le salaire minimum défini par la présente convention correspond à la définition d'une rémunération minimale visée par l'article L.1254-2 du code du travail. Il intègre le salaire de base, les indemnités de congés payés et la prime d'apport d'affaire.

Ce revenu minimal brut total, contrepartie de l'activité, ne pourra être inférieur à 77 % du plafond de la sécurité sociale décomposé de la façon suivante :

- un salaire minimum payable au mois le mois définit comme suit :
- 70 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté junior tel que défini au chapitre IX de la présente convention ;
- 75 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté senior tel que défini au chapitre IX de la présente convention ;
- 85 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté en forfait jour.
- et une réserve financière définie comme suit :
- pour les salariés en contrat à durée déterminée, une indemnité de précarité équivalente à 10 % conformément à l'article L.1243-8 du code du travail, qui sera versée à l'issue du contrat de travail ;
- pour les salariés en contrat à durée indéterminée, une réserve égale à 10 % du salaire de base de la dernière mission, est constituée sur le compte d'activité : elle a pour vocation de pallier la baisse substantielle de rémunération, voire son absence, pendant les périodes hors activités et de permettre aux salariés portés de sécuriser leur développement lors des périodes d'inactivité en permettant notamment de rechercher de nouveaux clients ou de nouvelles missions dans le cadre des dispositions de l'article 22.2 de la présente convention.

Notes CGT

A savoir que l'article 21-3 a été étendu sous réserve qu'il fasse référence à la valeur du plafond de la sécurité sociale connue à la date de conclusion de l'accord (soit annuellement : 39 228 €, ou mensuellement : 3 269 €), et à l'exclusion de toute prise en compte automatique d'une réévaluation de ce plafond conformément aux dispositions de l'article L.112-2 du code monétaire et financier et sous réserve que la décomposition mentionnée au deuxième alinéa s'entende comme une garantie mensuelle de 70 % du plafond de sécurité sociale (PSS) pour un salarié porté junior, 75 % du PSS pour un salarié porté senior et 85 % du PSS pour un salarié porté en forfait jours et d'une réserve financière qui n'est perçue par le salarié porté qu'en fin de mission.

En matière de rémunération minimale, notre organisation milite toujours pour que celle-ci ne soit pas inférieure au PSS, comme cela était acté dans l'accord de 2010.

Ce revenu brut minimal est défini en journée ou en demi-journée si la durée du travail du salarié porté est exprimée en jours. Il se calcule par rapport au plafond horaire de la sécurité sociale si la durée du travail du salarié porté se calcule en heures.

Les périodes sans prestation réalisée auprès d'une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

21.4. Provision sur compte d'activité

Sur le compte d'activité défini à l'article 18.1, dernier alinéa, une provision est prévue à la conclusion du contrat de travail.

Cette provision est obligatoirement alimentée par :

- le solde prévu à l'article 21.2 de la présente convention ;
- pour les salariés en CDD, l'indemnité de précarité prévue à l'article L.1243-8 du code du travail ;
- pour les salariés en CDI, la provision de 10 % de l'article 21.03.

Le salarié porté utilise ce compte dans les conditions de l'article 22.2 de la présente convention.

21.5. Détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financés par le salarié porté

Les prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges, auxquelles est soumise l'entreprise de portage salarial, étant liés à l'activité directe du salarié porté, ne sont donc pas couvertes par les frais de gestion versés à l'entreprise de portage salarial.

Ces prélèvements sociaux et fiscaux et autres charges, intégralement financés par le salarié porté, se composent notamment de :

- autres contributions sociales obligatoires diverses réglées par l'entreprise de portage salarial notamment la médecine du travail et l'AGEFIPH ;
- prélèvements sociaux et fiscaux notamment la CVAE (contribution sur la valeur des entreprises), C3S (contribution sociale de solidarité des sociétés) ;
- autres charges qui couvrent les salariés portés, leurs activités, leurs biens et leurs avoirs, et tout autre risque et service lié à l'activité du salarié porté.

Notes CGT

Cet article est issu de l'avenant n°2 du 23 avril 2018 relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financés par le salarié porté. Nous nous sommes opposés très tôt à cet avenant qui a mis 3 ans à être étendu par le Gouvernement.

Cet article, loin de clarifier la situation, permet aux EPS de pouvoir ponctionner à peu près tout ce qu'elles veulent sur le compte d'activité du salarié porté dès lors que l'entreprise de portage le lie à l'activité directe du salarié porté. Les signataires de cet avenant, dont la CGT faisait partie avant de retirer sa signature en novembre 2018, ont signé un chèque en blanc aux EPS, dont la note sera payée directement par les salariés portés. Nous militons donc pour le retrait de cet article.

Article 22 - Suspension et rupture du contrat de travail

22.1. Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, accident, maternité

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et notifiées conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, constituent une suspension du contrat de travail.

Conformément à l'accord de méthode conclu le 15 mars 2017 dans la branche une négociation est engagée pour parvenir à un accord sur le contenu d'un régime de prévoyance (frais de santé en cas de maladie, accident, maternité, couverture des risques lourds : notamment prestations décès, incapacité temporaire de travail).

22.2. Suspension du contrat de travail pour absence de prestation

En l'absence de prestation à réaliser, le contrat de travail est suspendu.

Pendant cette période, sauf demande contraire du salarié porté, une indemnité peut être versée selon ce que permet le compte d'activité du salarié porté.

Dès lors afin d'éviter que le salarié porté se trouve sans ressource le temps de trouver une nouvelle mission, celui-ci peut bénéficier d'une allocation prospection dans la limite maximale de 3 mois, sauf demande contraire du salarié, prise en charge sur la réserve établie à cet effet sur le compte d'activité du salarié porté. Son montant mensuel sera au moins égal à 1 journée. Le compte d'activité, dont la communication au porté est mensuelle selon la loi, récapitule les divers éléments de nature à permettre au salarié porté de connaître le montant disponible pour sa rémunération et son indemnisation.

22.3. Rupture du contrat de travail

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-I 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.

Article 23 - Lieu de travail

Le lieu de travail est déterminé par le salarié porté en fonction de ses lieux d'activité.

Notes CGT

Suite à des contrôles URSSAF, il est apparu que cette définition était trop vague et ne permettait pas de protéger les salariés portés et les EPS d'une possible interprétation défavorable. Une nouvelle définition a été élaborée et fait l'objet d'un avenant à la présente convention (avenant n°9 du 12 novembre 2020 relatif au lieu de travail et aux frais de déplacements professionnels), non encore étendu.

Dès l'extension de l'avenant précité, cet article sera rédigé ainsi :

« Le salarié porté cumule nécessairement une pluralité de temps d'activités : prospection, prestation, formation, gestion administrative, congé etc. qui induisent mécaniquement autant de lieux d'exercice différents.

Le salarié porté, s'il « justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix » (article L.1254-2 du code du travail), se trouve néanmoins contraint de s'adapter au cahier des charges de ses clients aux exigences induites par la bonne exécution de la prestation commandée. Ces sujétions ne le laissent pas libre du choix du lieu de travail. Le salarié porté n'a de fait pas de lieu habituel de travail.

Le salarié porté se trouve ainsi contraint d'occuper des lieux d'activités multiples qui s'imposent à lui en fonction de ses missions et des contraintes dans le développement et la conduite de ses activités.

Il est ainsi amené à réaliser des déplacements professionnels depuis sa résidence sur ces différents lieux, à partir de ces différents lieux et entre ces différents lieux.

La réalisation par le salarié porté de ses activités sur ces différents lieux engendre des frais de déplacements professionnels.

Les frais de déplacements professionnels font l'objet d'une gestion et d'un contrôle par l'entreprise de portage salarial. »

Article 24 - Clause de non-concurrence et d'exclusivité

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.

Article 25 - Assurance responsabilité civile professionnelle

L'EPS doit être assurée contre les dommages provoqués par le salarié dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation. Cette assurance ne se confond pas avec d'autres assurances de responsabilité civile professionnelle qui peuvent être exigées pour certaines activités professionnelles.

Notes CGT

Pour notre organisation, cette obligation faite à l'EPS doit être impérativement intégrée à ses frais de gestion et non soustraite du compte d'activité du salarié porté.

Pré.

Ch. I

Ch. II

Ch. III

Ch. IV

Ch. V

Ch. VI

Ch. VII

Ch. VIII

Ch. IX

Ch. X

Ch. XI

Ann.

Chapitre VI

Durée et aménagement du temps de travail. – Congés payés. – Jours fériés

Article 26 - Dispositions communes

Par principe, le salarié porté est autonome dans l'organisation de son emploi du temps pour l'accomplissement de sa mission. Il en résulte qu'il peut modifier sa durée de travail et fixer ses horaires en les adaptant aux exigences de la mission en cours ou de ses nouvelles missions, dans le respect des exigences légales et réglementaires.

Sauf autre écrit ayant valeur contractuelle, le compte rendu mensuel d'activité défini à l'article 20 indique les jours et demi-journées travaillés si la durée du travail est calculée en jours. Si elle est calculée en heures, il précise également les heures travaillées.

L'EPS s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié porté est raisonnable et permet notamment le respect des durées maximales de travail et par voie de conséquence le respect du droit au repos. Cette vigilance s'effectue notamment au moment de la conclusion du contrat, à la réception de chaque compte rendu mensuel d'activité, ainsi que par la mise en place d'entretiens de suivi de la charge de travail du salarié porté :

- d'une part, le salarié concerné bénéficie chaque année d'un entretien individuel avec l'entreprise de portage salarial sur sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de son travail dans l'entreprise, sa rémunération et l'articulation entre sa vie professionnelle d'une part et sa vie personnelle et familiale d'autre part ;
- d'autre part, le salarié peut solliciter auprès de son EPS un entretien si ce dernier constate ou ressent une surcharge de travail ou s'il rencontre des difficultés pour concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle et ce indépendamment du respect des heures de repos quotidien et hebdomadaire. Cet entretien doit se dérouler dans un délai de 7 jours ouvrables dès lors que le salarié en fait la demande.

Cet entretien doit impérativement être distinct d'un éventuel entretien d'évaluation.

Article 27 - Durée et aménagement du temps de travail

27.1. Mise en place du forfait jours

27.1.1. Personnel éligible

Les salariés portés de classification cadre qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours.

Ce salarié porté autonome organise son temps en fonction des missions qui lui sont confiées. Il décide librement de ses prises de rendez-vous, de ses heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine, de l'organisation de ses jours de repos. Il ne peut par conséquent se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel.

Notes CGT

Pour notre organisation, l'ensemble des salariés portés dispose d'une autonomie pleine et entière en terme d'organisation de leur emploi du temps, vis-à-vis de leur employeur contractuel, qu'est l'EPS. Dès lors, l'ensemble des salariés portés peut prétendre au forfait jours.

27.1.2. Durée du forfait jours et dépassement

Sur une période de 12 mois consécutifs correspondant à l'année civile (ou toute autre période de 12 mois consécutifs), le nombre de jours travaillés est de 218 jours (qui peut être calculé en demi-journées). Il comprend la journée de solidarité définie à l'article L.3133-7 du code du travail.

Une convention individuelle de forfait pourra prévoir un nombre annuel de jours travaillés inférieur.

Quel que soit le nombre de jours travaillés chaque année prévue dans la convention individuelle de forfait, celui-ci est nécessairement un nombre fixe.

Les salariés peuvent dépasser le nombre annuel de jours travaillés fixé par la présente convention collective et/ou dans la convention individuelle de forfait dans les conditions suivantes :

Le salarié et l'employeur peuvent convenir de la réalisation de jours supplémentaires dans un avenant qui prévoit le nombre de jours de travail supplémentaires ainsi que la majoration de salaire applicable, qui ne peut être inférieure à 10 %. Conformément à la loi, cet avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut faire l'objet d'une reconduction tacite.

27.1.3. Gestion du forfait jours

Les salariés concernés ne pourront en aucun cas dépasser 229 jours travaillés dans l'année.

En cas d'absence pour raison de santé ou autre motif, le nombre prévisionnel de jours de travail est réduit proportionnellement à la durée de l'absence exprimée en jours calendaires.

Pour la partie de l'année civile à accomplir jusqu'au 31 décembre (ou celle restant à courir jusqu'à la fin de la période annuelle retenue par les parties), le contrat de travail fixe le nombre prévisionnel de jours de collaboration. Pour l'année de sortie des effectifs, le nombre prévisionnel de jours de collaboration est réduit proportionnellement au temps qui s'est écoulé depuis le point de départ de la période annuelle en cours.

27.1.4. Suivi de la charge de travail

La charge de travail du salarié porté au forfait jours fait l'objet d'une évaluation et d'un suivi régulier par l'entreprise de portage salarial conformément aux dispositions de l'article 26 de la présente convention collective.

Le compte rendu d'activité permet également de traiter les questions relatives à la charge de travail du salarié, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la rémunération du salarié porté, ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise. Au regard des éléments constatés, l'entreprise de portage salarial conseille le salarié afin d'améliorer ses conditions de travail. Elle prend les décisions nécessaires à la préservation de la santé du salarié porté, en adressant par exemple des conseils au salarié porté, ou encore en attirant l'attention de l'entreprise cliente sur un problème constaté, auquel il lui est possible de remédier. Lorsque le problème provient en tout ou partie d'un dysfonctionnement auquel l'entreprise cliente peut remédier, mais pour lequel elle demeure inactive, l'entreprise de portage salarial peut, en accord avec le salarié porté, nonobstant les obligations légales, prendre des mesures allant jusqu'à l'interdiction de poursuivre le contrat commercial dans les conditions actuelles et ce aux dépens de l'entreprise cliente.

Notes CGT

Pour rappel, la préservation de la sécurité et de la santé du salarié porté est de l'entière responsabilité de l'entreprise cliente (art. L.1255-15 du code du travail.)

27.1.5. Droit à la déconnexion

S'agissant du droit à la déconnexion prévu par la réglementation, l'entreprise de portage salarial prend en considération les éléments mis en œuvre par l'entreprise cliente, dont les éléments seront précisés dans l'accord de méthode.

Notes CGT

La thématique du droit à la déconnexion est abordée aussi à l'article 4 de l'avenant n°4 du 17 septembre 2018 relatif au compte rendu d'activité

27.2. Calcul de la durée du travail en heures

Notes CGT

Pour notre organisation, il nous semble difficile de pouvoir contrôler la durée effective de travail en heures dès lors que c'est le salarié porté qui la négocie directement avec le client. L'EPS n'a aucun moyen de contrôler le temps réellement effectué.

Le salarié porté effectue une prestation de travail pour une durée qui peut être équivalente à un temps

partiel, à un temps plein, ou encore effectuer des heures de travail au-delà de 35 heures par semaine.

La durée du travail appréciée à la semaine ou au mois est fonction de la (ou des) prestation(s) réalisée(s) au cours de la semaine ou du mois. La durée du travail peut être inférieure à 24 heures sur 1 semaine ou à son équivalent mensuel. La définition du temps partiel et des autres activités ne correspondant pas à un temps plein sera précisée dans l'accord de méthode.

Sauf indication contraire dans le contrat de travail ou dans un avenant, le compte rendu d'activité indique la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois, laquelle peut évoluer selon les semaines ou les mois à l'initiative du salarié porté et, par voie de conséquence, sans délai de prévenance.

Article 28 - Congés payés et jours fériés

28.1. Durée du congé

Tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Les congés peuvent être pris dès l'embauche.

28.2. Période de congés

La période de référence pour l'acquisition du congé payé court du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. En cas d'annualisation du temps de travail, la période de référence pour l'acquisition du congé payé est la même que celle de l'annualisation.

28.3. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés est égale au plus avantageux des 2 montants suivants :

- 1/10 de la rémunération brute perçue par l'intéressé au cours de la période de référence ;
- la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (maintien de salaire).

Chaque jour de congé pris en application de l'article 28.I donne lieu au versement de cette indemnité. Pour les salariés portés en contrat à durée déterminée, cette indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

Notes CGT

Nous avons constaté qu'un grand nombre d'EPS versait, au mois le mois, l'indemnité de congés payés, équivalente à 10% du salaire brut, aux salariés portés, qu'ils aient ou non pris des congés payés.

Cette pratique est illégale. L'indemnité de congés payés ne peut être versée à un salarié qu'au moment de la rupture du contrat de travail, ou lorsque le salarié a été dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur.

De plus ce versement mensuel, sans prise de congés effectifs, est retoqué par le Pôle Emploi qui soustrait cette indemnité de congés payés de la rémunération brute servant de base au calcul à l'indemnité chômage. Le salarié porté perçoit donc une allocation inférieure à celle qu'il avait prévue.

28.4. Jours fériés chômés

Les jours fériés sont traités conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Notes CGT

En matière de jours férié, il est à noter que seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé (art. L.3133-5 du code du travail), et que sa rémunération ne nécessite aucune condition d'ancienneté ou de présence, sauf dans le cadre du portage salarial, où il faut que le salarié porté, qui en demande le paiement, ait une mission en cours.

Pour notre organisation, la rémunération de cette journée doit être couverte, à défaut du client, par l'EPS.

Notes CGT

En matière de congés pour événements familiaux, non traités ici, définis aux articles L.3142-1 et L.3142-1-1 du code du travail, la Cour de cassation a rendu, le 11 février 2021, l'avis n°15001/n°20-70.005 qui stipule que « les jours d'absence prévus pour certains événements familiaux dont est susceptible de bénéficier un salarié porté qui effectue une prestation pour une entreprise cliente lorsque surviennent ces événements ne peuvent entraîner une réduction de la rémunération de celui-ci et sont pris en compte pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Donc dès lors que vous êtes en activité chez un client, ces congés doivent vous être rémunérés et comptabilisés dans le calcul de vos congés payés. La question en suspend est de savoir qui paie ce maintien de salaire ? Pour notre organisation, cela ne peut être que l'EPS, à défaut du client.

Chapitre VII

Formation professionnelle

Article 29 - Objectifs et priorités

Eu regard à la situation particulière du salarié porté, les parties considèrent comme prioritaire la création et le développement de prestations de conseils et d'accompagnement au bénéfice des salariés portés afin que leurs compétences et qualifications soient en adéquation avec le besoin de ces salariés au regard du développement de leur activité auprès d'entreprises clientes.

Les parties signataires portent une attention particulière aux objectifs suivants :

- les formations d'adaptation au poste afin que le salarié évolue sereinement dans l'entreprise cliente ;
- les formations permettant au salarié porté de développer son activité de recherche de clients ;
- les formations permettant au salarié porté de maintenir ses compétences et ses qualifications mises à profit dans les sociétés clientes ;
- les formations permettant d'élever le niveau de qualification des salariés portés.

Les parties favorisent la formation pendant le temps de travail et mettent en œuvre les moyens de suivre les formations pendant ou en dehors d'une prestation chez une entreprise cliente.

Article 30 - Obligations de l'employeur

30.1. Adaptation au poste et maintien dans l'emploi

Conformément à la loi, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure, d'une part, que le salarié porté dispose des compétences nécessaires pour développer son activité de recherche de clients.

Il s'assure, d'autre part, que le salarié porté, par rapport aux compétences, qualifications et domaines d'expertise connus du salarié, dispose des connaissances et des compétences requises pour préserver son offre de services au regard de son obligation de former.

30.2. Développement des compétences et des qualifications

Conformément à la loi, l'employeur peut proposer des actions de formations qui participent au développement des compétences et des qualifications du salarié porté, y compris numériques.

Le salarié peut mobiliser, à cette fin, son compte personnel de formation.

Article 31 - Prestations de conseil et d'accompagnement

31.1. Développement d'outils spécifiques à la branche

L'employeur met à disposition les moyens utiles et adaptés afin de suivre l'activité du salarié porté, de le conseiller sur son offre de prestations actuelle et future. Il lui propose, le cas échéant, des actions de formation.

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle le soin de développer et de proposer aux entreprises de la branche des outils de suivi adaptés au regard de l'objectif défini à l'alinéa précédent.

31.2. Entretien professionnel

L'employeur met en œuvre l'entretien professionnel prévu à l'article L.6315-I du code du travail.

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle le soin de développer les outils et procédures adéquates.

Notes CGT

L'entretien professionnel fait l'objet de dispositions particulières décrites dans l'avenant n°7 du 18 février 2020 relatif à l'entretien professionnel.

Notre organisation n'a pas signé cet avenant car il institue une périodicité d'entretien de 4 ans pour les salariés portés en temps partiel. Ce qui rend totalement inopérant cette disposition, au vu du fort turn-over dans la branche : 64% des salariés portés ont moins de 2 ans d'ancienneté.

Article 32 - Plan de formation de l'entreprise

Les entreprises mettent en œuvre la procédure de consultation prévue par les articles L.2323-15 et suivants du code du travail dans des conditions permettant un dialogue social en entreprise constructif sur le champ de la formation professionnelle et la construction des parcours professionnels.

Lors de cette consultation, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions prévues ou réalisées en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi ;

- les actions qui participent au développement des compétences et des qualifications des salariés.

L'employeur porte notamment à la connaissance des représentants du personnel de manière claire :

- le nombre de bilans de compétences prévus ou réalisés ;
- le nombre de VAE prévues ou réalisés ;
- le nombre de périodes de professionnalisation prévues ou réalisées ;
- le nombre de demandes de CPF et le nombre de CPF cofinancés par l'entreprise ;
- le nombre d'entretiens professionnels réalisés et les éventuels manquements à l'obligation d'entretien professionnel (réalisation des entretiens et objectifs des entretiens tous les 6 ans).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit et propose un modèle de présentation du plan de formation, en tenant compte des contraintes légales et réglementaires, ainsi que des éléments ci-dessus.

Article 33 - Dispositifs de formation

Les entreprises et les salariés couverts par la présente convention accèdent aux dispositifs de formation prévus par le droit commun.

Les parties signataires accordent une importance particulière au bilan de compétences, qui permet au salarié d'élaborer un projet professionnel pouvant donner lieu à la réalisation d'actions de -formation.

Elles accordent une importance particulière à la validation des acquis de l'expérience, qui permet au salarié porté de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de maintenir dans l'emploi les salariés portés ainsi que de développer leurs compétences et leur qualification. C'est pourquoi elles décident d'une contribution de professionnalisation supérieure à celle prévue par le droit commun. Elles s'engagent en outre à déterminer des prises en charge financières par l'OPCA favorables au développement de ce dispositif.

Article 34 - Conditions de départ en formation

34.1. Dans le cadre d'une prestation

Le salarié porté est susceptible de suivre une action de développement des compétences, au titre du plan de formation de l'entreprise de portage salarial, pendant ou en dehors du temps de travail.

À l'occasion de cette action de développement des compétences est rédigé un document -précisant :

- l'intitulé de l'action et sa durée ;
- les dates pendant lesquelles l'action a lieu ;
- le ou les lieux où elle se déroule ;

- le cas échéant, le nom du service interne de l'entreprise de portage salarial ou de l'organisme externe responsable de l'action ;
- le montant de l'allocation de formation ;
- l'engagement auquel l'entreprise de portage salarial souscrit dès lors que le salarié porté a suivi avec régularité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces éléments seront formalisés dans un document type élaboré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pendant la durée de la formation, le salarié porté bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu à l'article L.6321-11 du code du travail.

34.2. En dehors d'une prestation

L'action de formation peut s'insérer entre des prestations.

Article 35 - Désignation de l'OPCA de branche

Les parties désigneront l'OPCA de la branche du portage salarial dans le cadre des discussions programmées par l'accord de méthode.

Les parties signataires participeront à la section professionnelle paritaire de branche du portage salarial au sein de l'OPCA.

Le rôle de cette section paritaire est de mettre en application, en étroite interaction avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, et sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA, les stipulations de la présente convention et d'assurer les prérogatives qui lui sont reconnues par les textes législatifs et réglementaires ainsi que par les statuts de l'OPCA.

Notes CGT

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a remplacé les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) par les OPCO (opérateurs de compétences).

Le choix de l'OPCO (AKTO) a fait l'objet d'un accord en date du 30 août 2019.

Article 36 - Stipulations financières

Les partenaires sociaux conviennent que la contribution conventionnelle à la formation professionnelle dans la branche est la suivante :

- 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,60 % de la masse salariale pour les entreprises à partir de 11 salariés.

Les entreprises verseront leurs contributions à l'OPCO de la branche au sein duquel est constituée une section paritaire professionnelle permettant aussi la constitution d'un fonds mutualisé.

Un des objectifs de la contribution supplémentaire conventionnelle est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par l'acquisition de compétences via les différents dispositifs de formation. Les fonds conventionnels de la formation professionnelle sont mutualisés au niveau de la branche.

Pré.

Ch. I

Ch. II

Ch. III

Ch. IV

Ch. V

Ch. VI

Ch. VII

Ch. VIII

Ch. IX

Ch. X

Ch. XI

Ann.

Chapitre VIII

Classification professionnelle

Le salarié porté junior – ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans l'activité en portage salarial – peut relever soit de la classification techniciens, agents de maîtrise ou assimilé, soit de la classification cadres.

Le salarié porté senior – ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'activité en portage salarial – relève de la classification cadre.

Le salarié porté au forfait jour quelle que soit l'ancienneté dans l'activité en portage salarial relève de la classification cadre.

Notes CGT

Nous ne dirons pas que cette classification minimaliste nous enchante, mais elle a l'avantage de permettre au salarié porté de choisir son statut en fonction de son revenu estimé, sans pour autant le bloquer dans une grille tarifaire trop stricte, qui l'empêcherait de conclure des missions.

Nous rappelons que nous sommes pour que tous les salariés portés soient positionnés au statut « Cadre ».

Chapitre IX

Emploi et égalité professionnelle

Conformément à la réglementation, les organisations syndicales patronales et salariales négocieront tous les 3 ans sur ces sujets.

À cette occasion la délégation patronale, avec l'aide de l'observatoire paritaire du portage salarial, présentera un rapport reprenant au minimum les informations prévues par la réglementation.

Cette négociation triennale porte également sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur la prise en compte de la pénibilité au travail.

Bien entendu, ces négociations prendront en compte les spécificités liées au portage salarial.

Notes CGT

Ce chapitre n'a pas fait l'objet d'une négociation particulière.

Pour autant des travaux sont réalisés au sein de la CPNEFP de la branche pour établir un catalogue des compétences mises en oeuvre dans le portage salarial.

Chapitre X

Dispositions particulières à certaines catégories de salariés

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées sont celles définies par la loi.

Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ou dans les départements d'outre-mer.

Cet article fera l'objet de précision dans une négociation ultérieure.

Notes CGT

Ce chapitre n'a pas fait l'objet d'une négociation particulière.

Même si un temps, il a été débattu de la question du travail des personnes handicapées, la discussion s'est éteinte dès lors que le Gouvernement a exclu les salariés portés de l'effectif assujéti à l'obligation d'emploi de travailleur en situation d'handicap (art. D.5212-1 du code du travail).

Cela montre bien l'intérêt que porte le patronat du secteur à cette question.

Chapitre XI

Accès à un régime de prévoyance et à un régime de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Une négociation sera engagée ultérieurement à ce sujet.

Notes CGT

L'actuel chapitre sera complété dès que l'accord du 12 novembre 2020 relatif à la protection sociale complémentaire sera étendu par le ministère.

Il a noté que cet accord est déjà applicable à toutes les entreprises affiliées au PEPS, sans qu'il y est besoin d'attendre la fin du processus d'extension. Alors vérifiez bien si votre EPS est adhérente à cette organisation patronale, car dans ce cas, elle doit avoir obligatoirement mis en place une couverture santé et prévoyance au moins équivalente à celle prévue par cet accord et à un tarif n'excédant pas celui qui y est défini.

KLESIA Prévoyance, assureur recommandé
par la branche des salariés en Portage Salarial

PROFESSIONNELS DES
MÉTIERS DE SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN DES
AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

CCN DES SALARIÉS EN
PORTAGE SALARIAL

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

Annexes

Annexe 1

Modèle clauses forfait jour

Modèle de convention individuelle de forfait en jours

Entre la société X, employeur, d'une part, et M. ou Mme Y, salarié(e), d'autre part, est convenue la convention individuelle de forfait en jours suivante :

1. Accord collectif de référence :

Les parties conviennent que la présente convention individuelle de forfait en jours est conclue en application des dispositions xxx de la convention collective nationale des salariés portés (dispositions annexées à la présente convention).

En effet, du fait de son autonomie, M. ou Mme Y verra son temps de travail décompté en journées et/ou demi-journées, conformément aux dispositions de la convention collective précitée.

2. Nombre prévisionnel annuel de jours :

Si le nombre prévisionnel de jours devant être travaillés est de 218 (ou moins, si les parties conviennent d'un forfait jours réduit) (y compris une journée au titre du dispositif solidarité), l'année s'entendant conformément à la période de référence fixée par la convention collective précitée, la rémunération brute sera celle définie ci-après.

3. Rémunération :

Le salaire perçu par le (la) salarié(e) est un salaire forfaitaire, indépendant du nombre d'heures de travail effectif réalisées chaque semaine. Le salaire forfaitaire annuel est fixé à xx xxx € brut pour le nombre prévisionnel de jours fixé ci-dessus. Le salaire forfaitaire journalier correspondant est donc fixé à xxx € brut.

4. Renonciation à des jours de repos :

Le salarié pourra renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire conformément aux articles L.3121-59 et L.3121-66 du code du travail.

Dans ce cas, un avenant à la présente convention de forfait sera conclu entre les parties. Il fixera le nombre de jours supplémentaires à effectuer, sans pouvoir dépasser... jours et rappellera que chaque jour supplémentaire sera payé avec une majoration de 10 %. Cet avenant ne sera valable que pour l'année en cours et ne pourra être reconduit de manière tacite.

5. Modalités de suivi de la charge de travail :

Le suivi de la durée de travail et de la charge de travail de M. ou Mme Y se fera conformément aux dispositions de la convention collective précitée.

Il sera notamment assuré au moyen d'un système auto-déclaratif. Dans le cadre de son compte rendu d'activité mensuel, le (la) salarié(e) s'engage à renseigner le nombre de journées travaillées dans le mois accompli, le positionnement ou la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, ou autres. Il (elle) pourra également faire toute remarque sur la durée et la charge de travail dans ce document, ou solliciter directement la tenue d'un entretien individuel afin de permettre le respect des périodes minimales de repos.

Un entretien individuel sera organisé par l'employeur au minimum une fois par période de référence annuelle du forfait pour échanger notamment sur la durée et la charge de travail du (de la) salarié(e) et la conciliation de ses temps de vie.

Annexe II

Pratiques favorisant le dialogue social dans les entreprises de portage salarial

Les signataires reconnaissent que le dialogue social est une opportunité pour équilibrer la relation de travail en répondant aux intérêts respectifs des salariés et des entreprises de portage salarial. Il permet également de développer la transparence, la crédibilité et la pérennité du portage salarial.

Ils rappellent que chaque entreprise de plus de II salariés doit organiser des élections pour mettre en place un comité social et économique ou conseil d'entreprise avant fin 2019, ce qui représente une occasion pour les entreprises et pour les organisations syndicales de communiquer avec les salariés portés sur l'intérêt du dialogue social.

Article 1^{er} - Les outils de communication et la formation au dialogue social

Les dispositions du code du travail concernant les communications syndicales peuvent apparaître désuètes pour favoriser la communication entre les « salariés hors les murs » que sont les salariés portés et leurs représentants dans l'entreprise de portage.

En effet, l'essentiel de ces textes concerne les affiches dans les panneaux d'affichage mis à disposition des sections syndicales et « les distributions de tracts, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail. »

Cependant, les organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche et les organisations syndicales représentatives des entreprises de portage salarial conviennent que le dialogue social dans les entreprises de portage salarial doit être favorisé et qu'un développement harmonieux du secteur passe par un dialogue riche entre les entreprises et les salariés portés au moyen des instances de représentation du personnel.

Pour atteindre cet objectif d'un meilleur dialogue social dans l'entreprise, les entreprises de portage salarial sont invitées à négocier un accord d'entreprise définissant, pour toutes les sections syndicales présentes dans l'entreprise, les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales, notamment :

- en utilisant les messageries professionnelles des salariés portés ;
- en fixant la périodicité de la diffusion des informations, a minima une fois par mois ;
- en mettant à disposition un espace Intranet quand cela est possible ;

- en mettant à disposition une liste de diffusion comportant l'adresse électronique de l'ensemble des salariés portés de l'entreprise ;
- en cas de mise en place de panneaux d'affichages, l'accord doit prévoir dans quelle mesure sont favorisées sa visibilité et son accessibilité.

Les dispositions de l'article L.2142-6 du code du travail devront, bien entendu, être respectées et les salariés auront la possibilité de se désinscrire des listes de diffusion syndicale.

Afin d'éviter toute utilisation détournée, les employeurs ne doivent pas pouvoir exercer un quelconque contrôle sur les listes de diffusion syndicale lorsqu'elles sont créées pour être diffusée au moyen des messageries professionnelles.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, les entreprises de portage salarial doivent permettre aux organisations syndicales de mettre leurs publications en ligne sur l'Intranet de l'entreprise. Pour favoriser une communication plus riche entre les instances de représentation du personnel et les salariés portés, les entreprises sont invitées à mettre à disposition sur ce même Intranet les accords collectifs d'entreprise, la convention collective de branche et les comptes rendus de CSE ou de conseil d'entreprise.

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.

Pour développer la participation des salariés portés aux instances de dialogue social, les organisations signataires invitent les entreprises à faciliter l'exercice du droit au congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par l'article L.2145-5 du code du travail.

Il est rappelé que la rémunération du temps correspondant à ce congé est faite en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles et ne devra, en aucun cas, être financée par le compte d'activité du salarié concerné.

Article 2 - Les moyens attribués aux organisations syndicales et aux représentants syndicaux

Les organisations signataires estiment que la création par accord collectif d'une union économique et sociale entre des sociétés juridiquement distinctes mais ayant une même direction et présentant une communauté d'intérêt est de nature à favoriser et enrichir le dialogue social. Ainsi, conformément à l'article L.2313-8 du code du travail, lorsque cette UES regroupe au moins 11 salariés un CSE ou conseil d'entreprise commun peut être mis en place. Ce même article dispose que des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les UES comportant au moins deux établissements.

Lorsqu'il existe plusieurs établissements, l'accord d'entreprise peut prévoir la mise en place de représentant de proximité (art. 2313-7 du code du travail).

Lorsque cela est possible, il est recommandé de négocier un accord sur la mise en place du CSE ou conseil d'entreprise avant l'organisation des élections professionnelles. Cet accord permet notamment de définir le périmètre et le fonctionnement du CSE ou conseil d'entreprise, le rôle, les moyens des représentants de proximité mis en place.

Pour favoriser la participation des salariés portés aux élections professionnelles, les organisations signataires considèrent que le vote à distance (par courrier ou par voie électronique) doit être favorisé. Dans le cas d'un vote par courrier postal, un délai suffisant devra être laissé, entre l'ouverture et la fermeture du scrutin. Un délai de 1 mois est considéré comme raisonnable.

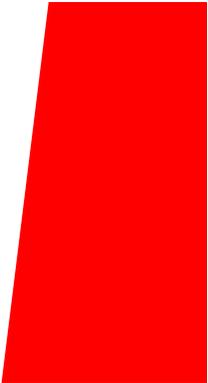
La fréquence des réunions de CSE ou conseil d'entreprise doit être adaptée aux besoins des salariés portés, les organisations signataires considèrent qu'une réunion mensuelle est nécessaire et que les questions de santé et de sécurité doivent être portées à l'ordre du jour du CSE ou conseil d'entreprise au moins une fois par trimestre.

Les organisations signataires considèrent que pour favoriser une bonne participation des élus dans les instances, non seulement les suppléants doivent être invités en même temps que les titulaires, mais également que tous les moyens de communication à distance (visioconférence) doivent être favorisés pour les élus des salariés portés.

Conformément à la législation, les heures de délégation et les heures de présence en réunion à l'initiative de l'employeur, notamment les réunions du CSE ou conseil d'entreprise, sont considérées comme du temps de travail effectif et doivent être rémunérées par l'entreprise de portage salarial, sans prélèvement sur le compte d'activité du salarié porté. Les heures de délégations devront être déclarées dans le compte rendu d'activité du salarié porté.

Les frais engagés pour la participation aux réunions organisées par l'employeur seront remboursés par l'EPS sur justificatifs, sans prélèvement sur le compte du salarié porté.

Pour développer la participation des salariés portés aux instances de dialogue social les entreprises de portage sont invitées à définir les conditions de rémunération des heures de délégation avec les salariés portés concernés. Les organisations signataires recommandent que cette rémunération corresponde, a minima, au plus favorable du salaire brut conventionnel de référence ou de la moyenne des salaires bruts des 6 derniers mois.



Quel apport
de la CGT
dans le
portage
salarial ?

- La mise en place du contrat de professionnalisation respectueux des futurs salariés portés³ ;
- Une sécurisation de la fin de contrat avec la mise en réserve de l'indemnité de rupture⁴ ;
- La mise en place des conditions pour un dialogue social de haute qualité dans le portage salarial⁵.



Des propositions qui nous ont amenés à ratifier plus des 2/3 des accords signés au niveau de la branche (Voir tableau ci-contre).

Mais nous avons aussi prodigué de nombreux conseils et informations aux salariés portés qui nous sollicitaient. Lors du premier confinement lié au coronavirus, nous avons édité un petit guide à destination de salariés portés pour leur expliquer leurs droits en matière de chômage partiel⁶, qui a été extrêmement apprécié.

Nous avons aussi été amenés à aider certains salariés portés à être rétablis dans leurs droits face à des EPS qui ne respectaient pas la législation en vigueur. Cela a été d'ailleurs le cas avec la campagne que nous avons lancé contre les frais cachés⁷ et notamment l'application de l'avenant n°2 avant qu'il ne soit étendu.

⁴ <https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/analyses/fin-de-contrat-vers-une-solution-fiable/>

⁵ <https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/compte-rendu/propositions-cgt-sur-la-mise-en-place-dun-dialogue-social-en-vue-de-la-mise-en-place-de-comites-sociaux-et-economiques-au-sein-des-entreprises-adherentes-a-la-federation-feps/> - <https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/compte-rendu/proposition-cgt-sur-le-dialogue-social-2/> - <https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/compte-rendu/proposition-cgt-sur-le-dialogue-social/>

⁶ <https://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-outils/bibliotheque-syndicale/guides-pratiques/chomage-partiel-et-covid-19/>

⁷ <https://www.soc-etudes.cgt.fr/la-federation/videos/portage-salarial-attention-aux-frais-cachees/> - <https://www.soc-etudes.cgt.fr/espace-presse/communiqués-de-presse/la-cgt-sattaquent-aux-frais-cachees-dans-le-portage-salarial/> - <https://www.soc-etudes.cgt.fr/la-federation/videos/portage-salarial-paroles-davocat/>

Accords signés	CGT	CFDT	FO	CFTC	CFE- CGC
Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017	X	X	X	X	X
Accord du 22 mars 2017 relatif à la méthode de négociation	X	X	X	X	X
Accord du 25 juillet 2017 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)		X	X	X	X
Avenant n°1 du 23 avril 2018 modifiant l'article 36 de la convention	X	X		X	X
Avenant n°2 du 23 avril 2018 relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financées par le salarié porté		X	X	X	X
Avenant n°3 du 2 juillet 2018 relatif au traitement des réserves émises lors de l'extension de la convention collective	X	X	X	X	X
Avenant n°4 du 17 septembre 2018 relatif au compte rendu d'activité	X	X	X	X	X
Avenant n°5 du 26 novembre 2018 relatif au développement du dialogue social et à son financement	X	X	X	X	X
Accord du 30 août 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	X	X	X	X	X
Accord du 18 février 2020 relatif à l'agenda social	X	X	X	X	X
Avenant n°6 du 18 février 2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle	X	X	X	X	X
Avenant n°7 du 18 février 2020 relatif à l'entretien professionnel		X	X	X	X
Avenant n°8 du 18 février 2020 relatif au dialogue social	X	X	X	X	X
Avenant n°9 du 12 novembre 2020 relatif au lieu de travail et aux frais de déplacements professionnels	X	X	X	X	X
Accord du 12 novembre 2020 relatif à la protection sociale complémentaire	X	X	X	X	
Avenant n°10 du 15 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle	X	X	X	X	X
Avenant n°11 du 18 février 2021 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation de la convention collective nationale des salariés en portage salarial		X	X	X	X
Total accords signés	13	17	16	17	16

Tableau 1. Liste des signataires des différents accords de la branche du portage salarial

des comptes de l'entreprise¹³, lors de leur présentation. Ce simple droit, bien appliqué, aurait permis de comprendre que certains coûts étaient refacturés à des montants déconnectés de la réalité.

Outre ce contrôle, le CSE peut intervenir afin d'améliorer les procédures internes dans l'intérêt des salariés portés et ainsi améliorer l'attractivité de l'EPS.

Voilà pourquoi, nous vous invitons à demander la constitution de CSE dans toutes les EPS de plus de 10 salariés et à vous y porter candidat. Nous sommes prêts à vous épauler dans la négociation du protocole préélectoral et dans la rédaction de votre profession de foi.

LA CGT VOUS
SA FORCE C'EST
SYNDIQUEZ-VOUS!

Bien entendu, avoir un CSE n'est pas suffisant pour éviter les dérives de certaines EPS. Encore faut-il que ses membres soient formés et informés, et qu'ils aient une réelle volonté d'œuvrer dans l'intérêt de tous. Ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas.

Deux écueils qui peuvent être évités par la création d'un collectif autour d'une organisation syndicale, où les décisions se prennent démocratiquement et où chacun peut s'exprimer et assumer des fonctions en son sein.

La CGT, forte de plus d'un siècle de luttes pour la transformation sociale, accueille l'ensemble des salariés portés qui souhaitent s'investir autour d'un collectif afin de défendre les intérêts des salariés de la branche et par conséquent des leurs. Elle leur apporte les formations, les informations et les moyens logistiques nécessaires à leurs missions (impression de tracts, aide juridique, productions d'analyses et de guides, etc.). Comme vous l'avez vu, nous ne lésinons pas sur la production de matériels syndicaux et de formations. Cet investissement auprès de nos adhérents

¹³ Articles L.2312-17, L.2315-87, L.2315-88 et L.2315-91 du code du travail.

est nécessaire pour qu'ils deviennent « acteurs et décideurs » des changements sociaux souhaités, tant au sein de l'entreprise, que de la branche ou au niveau national.

Chaque nouvel adhérent est un apport supplémentaire dans les réflexions menées ou à mener, rendant en cela, notre organisation, plus forte, plus à l'écoute des attentes des salariés dans leur globalité et finalement créatrice de droits nouveaux.

Voilà pourquoi nous vous invitons à réfléchir au renforcement de notre organisation par votre possible adhésion.

Evidemment, l'adhésion n'est pas gratuite. Elle est équivalent à 1% du salaire net moyen. Mais à quoi peut servir l'argent de cette cotisation ?

Notre système de cotisations repose sur un principe de financement nécessaire pour se donner les moyens de l'action collective. La cotisation sert à l'expression et au fonctionnement de l'organisation (tracts, affiches, formations syndicales, réunions...).



Elle contribue au financement solidaire de la CGT à travers ses organisations à tous les niveaux, ainsi qu'à la solidarité avec des secteurs en lutte. Elle participe à l'indépendance de la CGT vis-à-vis des partis politiques, de l'État ou de groupes de pression.

La cotisation est constituée de 12 timbres mensuels, le premier s'appelant FNI (Fonds National Interprofessionnel) et les 11 autres appelés timbres.

Le montant de la cotisation est fixé à 1% du salaire net ou de sa pension (régime de base + complémentaire).

La cotisation est reversée via notre outil COGETISE qui répartit les cotisations entre les différentes structures de la CGT.

Elle ouvre droit à un crédit d'impôt équivalent à 66% des sommes versées.

Forts d'une longue expérience concernant les problèmes de droit soulevés par le portage salarial, nous souhaitons apporter notre éclairage sur la convention collective.

Cela nous a semblé d'autant plus nécessaire que la reconnaissance officielle de ce secteur, somme toute récente, occasionne une certaine méconnaissance, par les travailleurs, de leurs droits. Nous tentons par le biais de ce guide de combler cela.

Nous souhaitons aussi que cet ouvrage permette l'ouverture de débats avec les salariés portés sur l'évolution de cette convention et des droits y afférents, en fonction de leurs besoins. Nous pensons que c'est de la confrontation des idées que nous trouverons les solutions les mieux adaptées à tous.

