

Le PEPS se moque des salarié.e.s porté.e.s

Le 13 avril 2021 a eu lieu une réunion portant, entre autres, sur la question de la fin du contrat de travail en CDI, pour laquelle nous avons émis une proposition claire (cf. *Fin de contrat : vers une solution fiable !*).

Si le PEPS a loué nos propositions, il confirme qu'il n'y a pas, pour lui, de sujet de négociations car tout est, pour lui, déjà inscrit dans la convention collective, notamment aux articles 21.3, 21.4 et 22.3. Il a rappelé que ce dernier article indique que « *Dans cette perspective [de la rupture du contrat de travail] 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* ». Et que cela suffisait pour régler la question de la provision pour rupture.

Pour la CGT, l'emploi des mots « *se concertent* » ne rend pas obligatoire la constitution de cette réserve. Car « *concertent* » signifie trouver un compromis entre le salarié porté et l'EPS. Or nous avons souvent deux cas de figure qui se présentent : celui où le/la salarié.e porté.e exige un haut niveau de rémunération nette par rapport à son chiffre d'affaires ; et l'autre où l'Entreprise de Portage Salarial (EPS), ne provisionnant pas cette indemnité de rupture, augmente son taux de rendement Chiffre d'affaires/Salaire net et donc se présente comme plus compétitive, tout en faussant la concurrence.

Dans notre proposition, nous évoquions la possibilité de réserver 1/3 de la provision de 10% prévue aux articles 21.3 et 21.4 de la convention collective (soit 3% de la rémunération brute). Or le PEPS conteste que ce pourcentage soit suffisant pour couvrir l'intégralité de l'indemnité de rupture. Or cette affirmation, s'est faite sans apport d'élément chiffré ; et ce alors même que le représentant du PEPS, à cette négociation, dit l'avoir mis en place dans son entreprise. Or les simulations que nous avons réalisées démontrent le contraire.

Pour que cette question de la rupture du contrat de travail ne soit pas purement et simplement enterrée, il a fallu que les autres organisations syndicales présentes, la CFDT et la CFE-CGC, montent au créneau et appuient nos propositions tout

en confirmant que la situation ne pouvait pas souffrir du fait de non recevoir de la part du PEPS.

Les débats se sont conclus sur un renvoi de ce point à la prochaine réunion du groupe de travail au mois de mai.

Nous avons rappelé que notre but était d'obliger les EPS et les salarié.e.s porté.e.s à créer cette provision et la rendre accessible qu'au moment de la rupture du contrat de travail, et ce afin de plus retrouver de salarié.e.s bloqué.e.s en CDI.

Maintenant, nous pouvons nous poser des questions sur la soi-disant aptitude, auto-proclamée, du PEPS à défendre l'intérêt des salarié.e.s porté.e.s en même temps que celui des entreprises.

Nous leur avons rappelé que le PEPS était plus prompt à négocier quand les URSSAF attaquaient les EPS sur les frais professionnels, car il y avait un enjeu financier important pour les EPS, que lorsque ce sont les salarié.e.s qui se trouvent privé.e.s de ressources du fait de l'absence de provision pour financer l'indemnité de rupture.

D'ailleurs, nous demandons à toutes celles et tous ceux qui se sont retrouvé.e.s, ou se trouvent encore, bloqué.e.s en CDI en raison de l'absence de constitution de cette provision, de nous contacter pour que nous discussions des suites possibles.

Bulletin d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse personnelle : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Tél. : _____

Courriel : _____

Nom entreprise : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Secteur d'activité : PORTAGE SALARIAL _____

Catégorie professionnelle (cocher la case correspondante) :

Non-Cadres Cadre

A retourner par courrier à l'adresse située à gauche.