



Le Comité Social et Economique (CSE) et le portage salarial

Le Conseil Economique et Social est l'unique instance élue de représentation du personnel. Son rôle varie selon la taille de l'entreprise. Mais fondamentalement, il permet la mise en œuvre pour l'ensemble des salarié.e.s d'une disposition constitutionnelle, qui leur reconnaît le droit à la détermination collective de leurs conditions de travail ainsi qu'à la gestion de l'entreprise. Cela concerne aussi les salarié.e.s porté.e.s !

Quand nous entendons parler de CSE (Comité Economique et Social), nous pensons généralement aux œuvres sociales (billetterie, voyage, etc.), mais ses attributions sont bien plus larges, notamment en matière économique, de formation professionnelle et de conditions de travail.

Un.e salarié.e porté.e, en tant que sous-traitant, se retrouve de fait couvert, le temps de sa mission, par le CSE de son client et par celui de son Entreprise de Portage Salarial (EPS).

Une double couverture qu'il vous faut comprendre pour savoir à qui vous adresser le cas échéant.

Le CSE du client et les salarié.e.s porté.e.s

Le Code du travail¹ énonce que les attributions du CSE s'exercent au profit des salarié.e.s de l'entreprise ainsi qu'à ceux des entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, concernant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur.

Le CSE du client contribue aussi à la santé et de la sécurité des salarié.e.s sous-traitant.e.s qui travaillent au sein de

¹ Art. L.2312-6 du Code du travail.

l'entreprise², reprenant ainsi une ancienne compétence du CHSCT³. C'est d'autant plus important que dans le cadre du portage salarial, l'entreprise cliente est responsable de tout ce qui relatif aux conditions d'exécution du travail de la/du salarié.e porté.e, 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 travail⁴.

Mais le CSE du client a aussi une responsabilité en matière de contrôle de la validité du recours au portage salarial. Il est prévu que lors de « la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi », le CSE soit informé « sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial »⁵. Cette disposition vise à contrôler que l'entreprise cliente n'utilise pas des salarié.e.s porté.e.s pour

² Art. L.2312-5 du Code du travail.

³ Cass. soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769.

⁴ Art. L.1254-15 et L.1254-23 du Code du travail, ainsi que les articles 16, 17.1 et 17.2 de la convention collective de branche des salariés en portage salarial.

⁵ Art. L.2312-26 du Code du travail.

Opourvoir un poste relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise, ce qui serait illégale⁶.

Le CSE de votre Entreprise de Portage Salarial (EPS)

Bien que les CSE soient connus principalement pour leur gestion des œuvres socio-culturelles, nous n'aborderons pas le sujet ici, pour nous concentrer uniquement à son rôle de représentant du personnel qui diffère selon la taille de l'entreprise.

Pour les EPS dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salarié.e.s, les attributions du CSE portent sur :

- Les réclamations individuelles ou collectives concernant les salaires, l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, mais aussi de la convention collective et accords applicables à l'entreprise ;
- La promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, notamment en réalisant des enquêtes à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- Le droit d'alerte, lui permettant de demander à l'employeur des précisions en cas d'atteinte aux droits des personnes (*harcèlement moral par exemple*), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (*liberté d'expression, d'opinion par exemple*) dans l'entreprise, de danger grave et imminent tant pour les salarié.e.s qu'en matière de santé publique et d'environnement.

⁶ Art. L.1254-3 du Code du travail. Et pour en savoir un peu plus, nous vous invitons à lire notre fiche pratique : « Possibilités de recours au portage salarial » disponible sur <https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/tracts-de-la-federation/possibilites-de-recours-au-portage-salarial/>

Dans les entreprises de 50 salarié.e.s et plus, ces attributions sont complétées par la mission d'assurer l'expression collective des salarié.e.s en matière : de gestion, évolution économique et financière de l'entreprise, d'organisation du travail, formation professionnelle et techniques de production. Une mission qui impose l'entreprise à informer, voire consulter, cette instance sur certains sujets avant de prendre une quelconque décision.

Rappelez-vous que les EPS ne sont pas des organismes philanthropiques, mais des sociétés commerciales dont le but est de faire du profit. Que leur profit est réalisé par une captation partielle des richesses créées par leurs salarié.e.s porté.e.s, notamment via les frais de gestion.

Dans ce cadre, il nous semble important que les salarié.e.s porté.e.s, via leurs élu.e.s auprès de cette institution, puissent intervenir sur les orientations et choix pris par l'EPS, qui nécessairement les impacteront. Car c'est de leur argent qu'il s'agit. Il nous semble donc d'autant plus important qu'elles/ils puissent intervenir sur l'usage qui est fait de celui-ci.

Encore faut-il qu'il y ait des personnes qui se portent candidat.e.s pour assumer cette fonction. Nous ne pouvons que déplorer le faible nombre de CSE existant dans les EPS, car les salarié.e.s porté.e.s pâtissent de cette faiblesse. Nous ne pourrions améliorer durablement les droits des salarié.e.s porté.e.s sans relais dans les EPS.

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

Extrait du préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946, intégré au préambule de la Constitution française du 4 octobre 1958.



Connaissez-vous les droits attachés au statut de salarié porté ?

Si votre réponse est négative, nous vous conseillons vivement de lire « *La convention collective du portage salarial annotée* » que nous avons réalisée par la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes.

Outre le texte du Code de travail et de la convention collective, vous pourrez y lire les propositions d'amélioration et d'interprétation faite par la CGT.

Nous vous invitons donc à télécharger un exemplaire de cette brochure, soit en flashant le QR-code ci-contre, soit en tapant l'adresse suivante sur votre exploreur internet : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-outils/bibliotheque-syndicale/guides-pratiques/la-convention-collective-du-portage-salarial-annotee/>



Téléchargez moi !