Propositions CGT

Fin de contrat
Vers une solution fiable !

Portage salarial

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée pour inactivité durable est un sujet épineux car il soulève deux problématiques :

1. La sécurisation de la rupture à la fois pour le/la salarié.e porté.e et pour l'Entreprise de Portage Salarial (*EPS*).
2. Son financement.

Sur le premier point, si on excepte la démission qui n'ouvre pas le droit à une prise en charge immédiate par l'assurance chômage, les deux autres modalités offrent des « *avantages* » mais aussi des inconvénients :

- Le licenciement : Nous avons tenté, lors de la négociation de la convention collective, de définir un motif de licenciement lié à l'absence d'activité (*art. 22.3*). Mais celui-ci semble peu usité par les EPS.
- La rupture conventionnelle : Elle a le désavantage d'être plus onéreuse, qu'un licenciement, en raison du paiement du forfait social sur l'indemnité. Mais aussi d'un nombre limité de possibilités pour une entreprise, de demander l'agrément de ce type de rupture.

Sur le second point, la réponse est simple. Le financement est à la charge du/de la salarié.e porté.e, qui doit prendre sur son « *compte d'activité* » l'argent nécessaire au paiement de cette indemnité. Or encore faut-il que ce dernier soit suffisamment approvisionné pour permettre le versement des différentes sommes dues en cas de rupture du contrat de travail. Le défaut de provisionnement suffisant signifie pour les salarié.e.s porté.e.s, une impossibilité de pouvoir rompre leur contrat de travail afin de pouvoir bénéficier des allocations chômage, le temps de pouvoir retrouver une mission. C'est d'ailleurs ce qui s'est produit avec la crise sanitaire actuelle où de nombreux/ses salarié.e.s porté.e.s se sont retrouvé.e.s bloqué.e.s sans ressource et sans possibilité de nouvelle mission.

C'est dans ce cadre que nous faisons des propositions de modifications de la convention collective.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263 rue de Paris
Case 421
93514 Montreuil cedex

Téléphone
01 55 82 89 41

Télécopie
01 55 82 89 42

Courriel
portage-salarial@fsetud-cgt.fr

La sécurisation du motif de rupture du contrat de travail

Le contrat de travail en portage salarial est un contrat particulier du fait même qu'il existe aucune obligation pour l'entreprise de portage salarial (*EPS*) de fournir une quelconque activité à ses salarié.e.s porté.e.s. La recherche de missions est du seul ressort des salarié.e.s, et bien entendu du marché sur lequel ils/elles exercent leurs compétences.

Dès lors qu'un.e salarié.e en CDI se retrouve en difficulté pour trouver de nouvelles missions et donc de revenu, le contrat à durée indéterminée, que nous avons coutume de trouver protecteur, devient un carcan car sa rupture est fortement encadrée. Elle ne peut prendre que 3 formes que nous avons déjà citées en introduction, avec leurs qualités et leurs défauts.

Si pour l'heure, le maintien d'un CDI suspendu ne pose pas trop de soucis (*quoique !*), cela risque de ne plus être le cas à l'avenir avec la mise en place d'un régime de complémentaire santé obligatoire prélevé sur le bulletin de salaire à la suite de l'accord collectif du 12 novembre 2020 relatif à la protection sociale complémentaire. En effet, pour que les salarié.e.s porté.e.s puissent bénéficier d'une déduction fiscale, il faut absolument que la cotisation apparaisse sur le bulletin de paie. Ce versement peut être pris sur leur compte d'activité. Encore faut-il que celui-ci soit approvisionné, sinon il va devenir rapidement négatif.

C'est donc pour éviter que des salarié.e.s puissent se retrouver « *bloqué* » en CDI avec un risque d'épuisement de leur réserve que nous souhaitons sécuriser la rupture du contrat de travail, tant pour les salarié.e.s porté.e.s que pour les EPS.

Or, comme nous l'avons déjà indiqué, la rupture la rupture du contrat de travail pour absence d'activité est déjà prévue par l'article 22.3 de la convention collective. En effet, celui-ci crée un motif légitime de licenciement pour motif personnel au même titre qu'est légitime le licenciement d'une assistante maternelle s'étant vu retirer son agrément ou un chauffeur routier, son permis de conduire.

Article 22 — Suspension et rupture du contrat de travail

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.1232-1 du code du travail relatif à la nécessité d'existence d'une cause réelle et sérieuse. En effet en cas d'inactivité prolongée, le salarié porté ne satisfait plus aux conditions de l'article 2 de la présente convention définissant les critères attachés au salarié porté, notamment la capacité à rechercher sa clientèle induite par le critère de l'autonomie.

Dans cette perspective les parties au contrat de travail se concertent sur la constitution d'une réserve telle que définie à l'article 21.4 de la présente convention.

D'ailleurs, il est à noter que cet article n'a fait l'objet d'aucune réserve de la part du Ministère du travail dans l'arrêté du 28 avril 2017 portant extension de la convention collective de branche des salariés en portage salarial. La seule contrainte qui pèse sur les EPS, c'est la motivation de la lettre de licenciement. Mais cet écueil peut être résolu en rappelant les faits qui font penser que l'inactivité du/de la salarié.e porté.e risque de perdurer, mais aussi les risques économiques encourus au vu de l'état des factures en cours ou du niveau de ses réserves sur son compte d'activité. **Il est donc peu compréhensible que cette solution ne soit pas plus mise en œuvre**.

Comment financer la rupture du contrat de travail ?

Si la question de la rupture nous semble résolue, il reste celle de son financement.

En effet, la crise récente liée à la pandémie de la Covid-19 a démontré que sans dispositif contraignant, les salarié.e.s porté.e.s peuvent se retrouver dans l'impossibilité de financer la rupture de leur contrat de travail. Dans le cas présent, le solde de leur compte d'activité s'est vite retrouvé épuisé car il a été utilisé pour financer la part patronale de leur indemnité d'activité

partielle. Dès lors, elles/ils se sont retrouvé.e.s bloqué.e.s avec un contrat à durée indéterminée sans possibilité de percevoir une quelconque indemnité ou allocation.

Cette situation, même largement aggravée par le contexte sanitaire actuel, ne peut perdurer. Et il nous semble, à la CGT, extrêmement important de mettre en place les conditions réglementaires qui permettent d'éviter à l'avenir ce type de mésaventure ; tout en prenant soin de ne pas alourdir les prélèvements auxquels sont déjà assujettis les salarié.e.s porté.e.s.

C'est pour tenir compte de ces deux contraintes que nous avons proposé qu'une partie de la provision de 10% instituée par l'article 21.3 de la Convention collective de branche des salariés en portage salarial, environ 1/3, soit bloquée sur un compte spécifique ne pouvant être soldé qu'à la rupture du contrat de travail.

Cette somme permettant de financer selon le type de rupture : l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de rupture conventionnelle y compris le forfait social. Dans l'éventualité où la somme provisionnée serait supérieure aux indemnités versées, le solde serait versé sous forme de rappel de salaire. En cas de démission, c'est l'intégralité de la somme provisionnée qui sera rendue au/à la salarié.e porté.e.

Cette solution a l'avantage de garantir les droits des salarié.e.s porté.e.s à bénéficier d'une rupture de leur contrat de travail leur ouvrant droit aux allocation chômage, sans pour autant alourdir leurs prélèvements.

Dans le cas, où la constitution d'une telle provision, sur un temps plus ou moins long, poserait un problème financier et/ou comptable pour les EPS, nous proposons que la gestion de cette provision soit confiée à un organisme tiers comme cela se fait dans certaines professions pour « *l'Indemnité de Fin de Carrière* » (*Ex : les cabinets d'avocats*). Ainsi il n'y a aucun risque que les EPS voient leurs comptes « *plombés* » par de trop lourdes provisions et les salarié.e.s porté.e.s sont garanti.e.s de pouvoir percevoir le du quelque soit la situation financière de l'EPS.

NOS PROPOSITIONS

1. Nous proposons de remplacer à l'article 21.3 de la Convention collective la phrase :

   « *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* »

   Par :

   « *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 : 1/7e de celle-ci 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; Et 1/3e de celle-ci sera bloquée dans un fonds de garanti dédié à la rupture du contrat de travail ne pouvant être débloqué qu'à la rupture du contrat de travail selon les dispositions de l'article 22.4 de la présente convention* ».

2. Nous proposons de supprimer le second paragraphe de l'article 22.3 de la Convention collective.

3. Nous proposons l'ajout d'un article 22.4 intitulé « Fonds de garanti dédié à la rupture du contrat de travail » et rédigé ainsi :

   « *En cas de rupture du contrat de travail, pour licenciement pour motif personnel ou dans le cadre d'une rupture conventionnelle, non collective, le salarié porté percevra une indemnité de rupture conforme aux dispositions législatives. Cette indemnité, y compris les éventuelles cotisations sociales y afférentes, sera prise sur le fonds de garanti alimenté selon les dispositions de l'article 21.3 de la présente convention, et versé au moment du solde de tout compte. L'éventuel excédent du fonds de garanti sera versé sous forme de rémunération sur le bulletin de paie.*

   En cas de démission, l'intégralité du fonds sera versée sous forme de rémunération sur le bulletin de paie. »

Restons en contact !

TÉLÉCHARGER NOTRE APPLICATION,
Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

- Connaissez-vous l'actualité de votre branche ?
- Etes-vous informés sur vos droits ?
- Savez-vous comment fonctionne le syndicalisme ?
- Comment nous contacter ? Où nous rencontrer ?

S'informer pour comprendre, comprendre pour transformer !

DISPONIBLE SUR :

DISPONIBLE SUR Google Play — Disponible en App Store

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 ci-dessous.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr
facebook.com/fsetud twitter.com/fsetud youtube.com/fsetud