

LE PORTAGE SALARIAL

Eléments d'analyses et positions de la CGT



© Fédération CGT des Sociétés d'Études - juin 21

Fédération CGT des Sociétés d'Études

263 rue de Paris – Case 421 – 93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01.48.18.84.31 – Fax. : 01.48.18.84.86

Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

Table des matières

INTRODUCTION.....	3
LE PORTAGE SALARIAL, NOUVELLE FORME DE PRECARITE OU NOUVELLE FAÇON DE TRAVAILLER ?	4
UN NOUVEAU MODE D'ORGANISATION DU TRAVAIL ?.....	4
UNE REALITE	4
UN ENJEU.....	5
DES REPONSES	5
LE PORTAGE SALARIAL, UN OUTIL DE FLEXIBILITE	6
LE PORTAGE EN DEBAT	8
Définition :	8
Apparition :	8
Problématiques :	8
PROBLEMATIQUES JURIDIQUES LIEES A L'ACTIVITE DU PORTAGE SALARIAL	10
LA REMUNERATION.....	11
LA PRESTATION DE SERVICE.....	11
LE LIEN DE SUBORDINATION	11
A. Contrats à durée déterminée.....	12
B. Contrats à Durée Indéterminée.....	12
a) Le temps partiel modulé :	12
b) L'intermittent :.....	12
EN GUISE DE CONCLUSION	12
POUR ALLER PLUS LOIN... ..	15

Introduction

Cette brochure est un recueil de textes fédéraux sur le portage salarial parus dans diverses publications et sur notre site.

Il nous est apparu nécessaire de compiler sans en changer un mot parce que chacun de ceux-ci représente une réflexion à un moment donné. Aussi, malgré quelques répétitions, bien souvent chaque texte apporte un éclairage nouveau sur cette activité.

Avec cette brochure, notre objectif est de faire en sorte que chaque organisation syndicale s'approprie cette nouvelle forme de précarité afin de la combattre la plus efficacement possible. C'est d'autant plus important que les ministres BORLOO et LARCHER sont convaincus du bienfait en termes d'emplois du portage salarial.

Une partie du patronat de la branche des bureaux d'études n'est pas loin de partager cette appréciation. Certaines organisations comme la CFDT militent tout simplement pour leurs reconnaissances et leur encadrement par des mesures « sociales ».

Jusqu'à aujourd'hui, la CGT a réussi à ce qu'officiellement le portage ne soit pas reconnu. Aussi, la Fédération préconise que ces sociétés de portage qui comptent environ 15 000 salariés, rejoignent la branche des entreprises intérimaires.

Il est clair que pour être entendu, il faut que les organisations syndicales engagent des débats avec les salariés sur cette question, afin qu'il soit possible de les mobiliser rapidement si cela devait être nécessaire.

Pour la Fédération

Noël LECHAT

Secrétaire Général

Le portage salarial, nouvelle forme de précarité ou nouvelle façon de travailler ?

Un nouveau mode d'organisation du travail ?

La problématique du portage salarial n'est pas nouvelle. Des entreprises se sont créées à partir de ce concept au début des années 80. Leur développement date des années 90 et serait le résultat de plusieurs phénomènes :

- L'externalisation pratiquée par les entreprises ;
- L'amendement Delalande que les entreprises contournent en licenciant les salariés avant 50 ans, obligeant ceux-ci à chercher un nouveau statut ;
- L'aggravation des conditions de travail dans les entreprises, les salariés aspirant alors à d'autres rapports au travail ;
- Le chômage massif, touchant les salariés qualifiés. En attente d'un emploi, des chômeurs n'hésitent pas à entrer dans cette voie, conseillée le plus souvent par l'APEC.

Le portage salarial met en scène trois acteurs : le salarié « porté », l'entreprise de portage et l'entreprise cliente. Une personne, le « salarié porté », propose à un employeur d'une entreprise de portage de le « salarier » pour effectuer la mission dont il a négocié le contenu et le coût avec une entreprise cliente. Le « salarié porté » n'est ni un indépendant, ni un libéral, ni un salarié de droit commun. Il est salarié d'une entreprise de prestation pour le temps d'une mission.

L'entreprise de portage exécute la prestation voulue par l'entreprise cliente avec qui elle contracte, sur l'initiative du salarié porté, un « contrat de travail adapté ». Si plusieurs types de contrats de travail sont utilisés, le « CDD de mission » et le contrat de travail intermittent sont les plus répandus.

Des honoraires sont ainsi convertis en salaire.

Une réalité

Bien que l'on manque de statistiques en la matière, on peut avancer qu'il existe, en France, une quarantaine de sociétés de portages et environ 10 à 15.000 salariés portés. De nombreux champs sont concernés : le conseil, la presse, l'édition, l'audiovisuel et divers métiers autour de l'action culturelle. Il s'agit, dans la grande majorité des cas, de salariés très qualifiés et aspirant à une réelle autonomie. Et cela pourrait n'être qu'un début au vu des développements que connaissent certains pays européens en la matière.

Un enjeu

Le patronat ne s'y est pas trompé puisqu'il propose la négociation d'un accord national qui lui permettrait de sortir du flou juridique et de « légaliser » des pratiques litigieuses au regard du code du travail concernant les contrats de travail.

Il est vrai que le patronat avait déjà proposé des dispositions dont la philosophie était semblable dans le rapport MINC intitulé « La France de l'an 2000 », au travers de la notion du « travail différencié ».

Pour ce faire, le patronat de ces sociétés s'est structuré et constitué en syndicat, le Syndicat des Entreprises de Portage Salarial. L'enjeu est d'importance, d'autant que cette forme « d'activité » est à la fois issue d'une volonté patronale pour développer une nouvelle forme de flexibilité et une volonté d'indépendance de salariés qui refusent la subordination inhérente au contrat de travail.

Le patronat s'appuie sur l'apparition de plus en plus d'autonomie dans le statut du salarié, autonomie qui remettrait en cause ce statut. Pourtant il ne s'agit que d'une évolution atypique des modalités du travail et non du statut. C'est dans ce cadre que certains ont imaginé le phénomène de « parasubordination » où le salarié serait dans une posture d'autonomie dite maximale. C'est ce que met en avant la relation triangulaire par la mise à disposition d'un non indépendant et non salarié au service d'une entreprise tierce. La question du prêt de main-d'oeuvre illicite et du délit de marchandage est posée. La solution pour le patronat est de légitimer le portage, d'en admettre le caractère novateur et d'en intégrer les spécificités au code du travail.

La notion de salarié à temps plein devrait s'effacer au profit de celle de travailleur. C'est une remise en cause de la relation de travail. C'est en tout cas la bataille que compte mener le patronat en essayant d'obtenir un accord collectif national et interprofessionnel pour être sécurisé juridiquement à travers une forme « adaptée » du contrat d'intermittence. Il y a donc urgence à réfléchir sur les évolutions du travail, du contrat de travail et sur le concept de subordination.

Des réponses

Lieu de précarité lié le plus souvent à des ruptures de situations professionnelles, le portage salarial est aujourd'hui une réalité dont il faut tenir compte. La CGT se doit de saisir la négociation proposée par le patronat sur cette problématique pour travailler les questions sur la formation, la protection sociale au travers du « nouveau statut du travail salarié » que nous tentons de bâtir. La sécurité de l'emploi, la rémunération, les droits et libertés dans l'exercice de son métier sont des thèmes qu'il nous faudra approfondir pour répondre aux besoins et aux aspirations de ces « salariés ».

Le portage salarial, un outil de flexibilité

Le portage salarial est à la fois une technique qui permet de transformer des honoraires virtuels en salaire d'un indépendant virtuel en salarié et une nouvelle organisation du travail. Un individu, le porté, propose à un employeur spécialiste du portage de le salarier pour qu'il effectue la mission dont il a déjà négocié le contenu et le coût avec le client.

Cette organisation du travail est apparue au début des années 1980 et s'est développée dans les années 90. Elle constituait pour le patronat la réponse à l'amendement Delalande et aux pratiques des entreprises qui externalisaient les compétences.

Afin de faire reconnaître le portage salarial, un syndicat patronal se crée en 1998. Depuis il va n'avoir de cesse auprès des pouvoirs publics, de la CGPME et du MEDEF que de faire du lobbying. Ainsi, des réunions informelles entre l'ensemble des organisations syndicales, le patronat SYNTEC et CICF et le syndicat du portage SEPS, vont se multiplier avec pour objectif avoué de trouver une branche qui pourrait leur donner une légitimité. Et ce d'autant qu'une partie importante des salariés portés relevait des activités de la branche des bureaux d'études. Une quarantaine d'entreprise de portage et 15 000 salariés seraient concernés, ce qui au regard de l'ambition est très peu.

Pourtant, le SEPS n'a pas hésité pour développer ses pratiques à surfer sur les contradictions de la branche des bureaux d'études qui s'est manifesté par une tentative de mise en place de contrats de missions pour les informaticiens et les consultants et le licenciement des plus de 40 ans.

Après plusieurs réunions, une majorité d'organisations syndicales de salariés et les patrons de SYNTEC et CICF ont refusé l'inscription de cette nouvelle pratique au sein de la convention collective. Pour ces dernières, ce n'était pas par bonté d'âme mais simplement parce qu'ils y avaient décelé un dumping qui aurait, à terme, mis en difficulté les TPE de la branche.

C'est après cet échec que le SEPS s'est tourné de nouveau vers les pouvoirs publics. C'est donc tout aussi logiquement au regard du taux de chômage et d'une demande accrue de flexibilité de la part du MEDEF et consort que les pouvoirs publics y ont prêté la plus grande attention. Ainsi ils ont pris la décision de recevoir l'ensemble des organisations syndicales de salariés sur le sujet.

Ce n'est bien sûr pas un hasard que cette question apparaisse au grand jour puisque le gouvernement a décidé de revoir en profondeur le code du travail.

En effet, le portage salarial se caractérise essentiellement par des contrats de travail illégaux. Non seulement, il n'y a aucune correspondance mathématique entre les heures travaillées et le salaire versé mais surtout, le lien de subordination, élément

déterminant du contrat de travail, a disparu. Il ne reste en fait que la prestation de travail et la rémunération, contrepartie à la prestation de travail et indispensable pour justifier l'affiliation au régime de Sécurité Sociale.

Il n'y a donc aucun pouvoir de direction et de contrôle effectif du travail de la part de l'employeur. Pour autant, l'entreprise de portage prélève sur le travail du salarié des frais dit de « gestion ». Il y a enrichissement sans cause. Nous sommes donc en présence d'un délit de marchandage. Ne pas tenir compte serait vouloir simplement contourner la législation pénale.

On comprend l'insistance des pouvoirs publics à vouloir clarifier la situation ... quitte à remodeler le Code de Travail. La CFDT et le patronat proposent de faire du porté un simple artisan de la prestation intellectuelle où l'activité professionnelle deviendrait l'élément déterminant du contrat de travail. C'est une position d'autant plus curieuse que cette organisation du travail ne répond pas aux enjeux en termes d'emploi et de liberté/autonomie dans le travail pour les individus. C'est un outil remarquable de flexibilisation et de destruction de toute vie privée et familiale.

Face à la logique du portage, nous proposons l'alternative du développement des Coopératives Activité Emploi (CAE). Ces CAE soutenues financièrement par l'état et l'économie sociale pourraient permettre aux salariés de se réinsérer dans le monde du travail ou de créer leur entreprise. C'est dans ce cadre que la CGT travaille avec le réseau « Coopérer pour Entreprendre » avec lequel un accord cadre est en cours de négociation.

Le statut de la CAE se différencie des sociétés de portage par sa mission d'accompagnement/ réinsertion et son objectif de pérennisation de l'emploi. Il permet d'avoir une existence légale et une couverture sociale.

Le portage en débat

Texte présenté au bureau de l'UGICT le 4 avril 2005

Définition :

Le portage salarial n'est pas un type d'activité, mais un mode d'organisation du travail. Il instaure une relation triangulaire entre trois parties :

- Le travailleur : Il recherche sa mission et négocie avec le client la nature et l'étendue de la prestation et les honoraires y afférents.
- Ensuite, le travailleur se présente à une entreprise de portage qui lui fait un contrat de travail dont la rémunération est calculée en pourcentage des honoraires.
- L'entreprise fait un contrat de travail avec le travailleur et contractualise avec le client ce que le travailleur a négocié. Elle prend 10% à 20% de « frais de gestion » et se charge de la feuille de paie. Le salaire net du salarié est d'environ 45% à 55% des honoraires facturés à l'entreprise cliente.
- L'entreprise cliente négocie avec le travailleur les honoraires et la prestation est signée avec l'entreprise de portage, c'est le contrat commercial.

Apparition :

Le portage salarial apparaît début des années 80 et se développe au cours des années 90 essentiellement sur le créneau de l'externalisation des compétences.

Aujourd'hui, elle y ajoute les femmes et les travailleurs de plus de 40 ans ayant du mal à trouver un emploi.

On compte aujourd'hui environ une vingtaine d'entreprises de portage dont une partie est adhérente à une organisation patronale : le SNEPS.

Celui-ci s'est constitué afin que cette organisation du travail soit reconnue par les pouvoirs publics. C'est pourquoi, il se bat depuis plusieurs années afin d'intégrer, voire de négocier, une nouvelle convention collective. Mais cela passe nécessairement par une modification substantielle de la législation du travail.

L'ensemble des organisations syndicales des salariés ont ainsi été reçues par divers ministères ... au moment même où il est question de toilettage du Code du travail.

Problématiques :

Le contrat de travail signé entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté ne correspond pas à la définition jurisprudentielle du contrat de travail, notamment au regard du lien de subordination : Absence d'intégration au sein d'un ensemble organisé, absence de directeur permettant d'organiser et de contrôler le travail.

Le salaire n'est pas issu d'une négociation entre l'entreprise de portage et le porté puisqu'il résulte d'un reversement d'une partie des honoraires facturés.

Nous sommes en présence d'un travail indépendant dissimulé, du prêt illicite de personnel et de délit marchandage.

L'enjeu pour le gouvernement est de définir un cadre juridique qui permet de légaliser ces pratiques, notamment avec un contrat de travail dont l'élément déterminant ne serait plus le lien de subordination.

Selon le gouvernement, cette organisation intéresse en premier lieu les entreprises pour sa souplesse et ses avantages en termes de flexibilité.

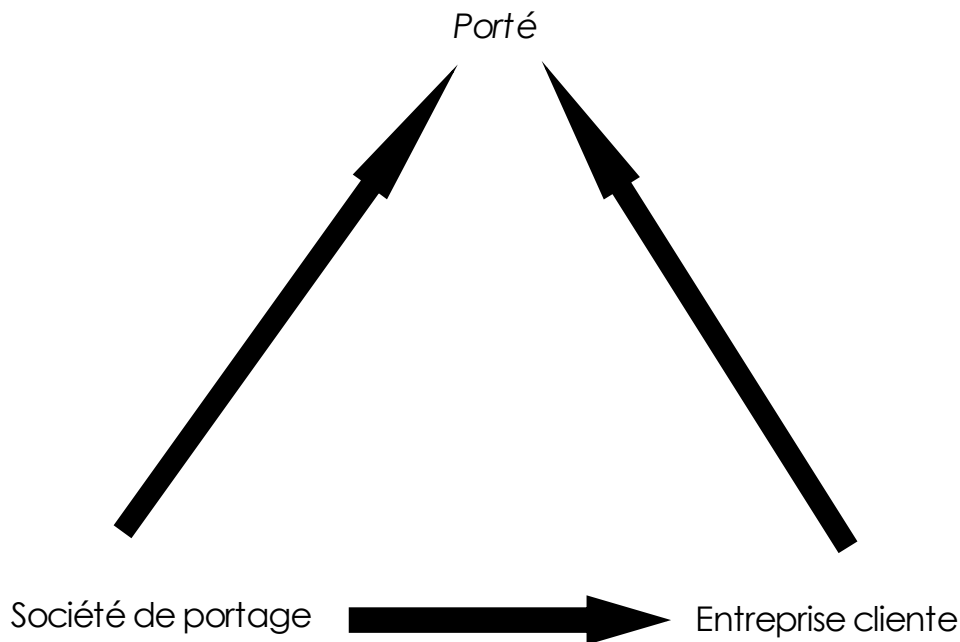
Les termes des enjeux, au-delà de la question centrale du contrat de travail du point de vue du statut des salariés peuvent être appréhendés au travers d'un ensemble d'interrogations :

- En quoi le portage obéit-il à une logique de substitution d'emploi et de contournement du droit ?
- En quoi est-il un facteur de transfert de coûts et de déstabilisation pour les régimes sociaux ?
- Quel impact sur l'emploi et l'évolution du marché du travail ?
- Quel statut actuel pour ces salariés, y compris du point de vue de sécurisation des parcours professionnels ?

Il me semble que c'est en répondant à ces interrogations que nous pourrions lutter efficacement contre la généralisation de ce que l'on pourrait appeler des contrats de missions atypiques ... que le ministère s'apprêterait à valider.

Problématiques juridiques liées à l'activité du portage salarial

Le portage salarial est un phénomène de « désalarisation » et d'hybridation des relations du travail qui met en scène trois acteurs : Le porté, l'entreprise cliente et la société de portage



Trois relations liées à ces trois acteurs :

1. La relation portée – société de portage : c'est une relation professionnelle « personnifiée ».
2. La relation entreprise cliente – société de portage : c'est une relation commerciale et contractuelle.
3. La relation société de portage – porté. La question centrale est celle du contrat de travail dans ses trois aspects :
 - La prestation
 - Rémunération
 - Le lien de subordination.

Dans ce schéma, le porté n'est ni indépendant, ni un salarié. Il connaît l'insécurité de l'indépendant et les risques liés à l'absence d'un contrat de travail qui répond à la législation actuelle.

La rémunération

Il s'agit de transformer des honoraires en salaire [contraire à l'article 1108 du Code Civil]. Bien souvent, l'entreprise de portage habille cette transformation. Elle paie un fixe mensuellement au porté au regard du minimum conventionnel « SYNTEC » et paie le reste sous forme d'une prime. Celle-ci dépend en réalité du moment où l'entreprise cliente paie sa facture ou ses factures.

Dans d'autres cas, le porté n'est rémunéré qu'au moment où l'entreprise cliente paie sa ou ses factures.

Le « salaire » payé pour tout ou partie à échéance commerciale est contraire aux dispositions du Code du travail en la matière et fait payer le risque au seul travailleur.

Le risque économique est supporté par le porté et non par l'entreprise de portage, l'entreprise cliente pouvant ne pas honorer sa facture ou le faire avec retard.

La prestation de service

Le contrat d'entreprise qui lie l'entreprise cliente et le porté est plus que douteux. La responsabilité engagée devrait être celle de la société de portage et non du porté. La société de portage laisse se substituer le porté dans l'exécution de ses obligations à l'égard du maître de l'ouvrage. Cela correspond à une cession du contrat d'entreprise au porté qui se réalise dans le cadre d'un contrat d'entreprise, au porté qui se réalise dans le cadre d'un contrat de sous entreprise. Cela pose trois sortes de questions :

- La requalification de la relation porté/entreprise cliente. C'est la requalification du contrat de travail
- Le prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif
- Le délit de marchandage

Le lien de subordination

C'est l'élément structurel du rapport salarial qui s'apprécie au regard des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.

Sa définition s'articule autour de ce qui fait l'autorité d'un employeur :

- Donne des ordres
- Donne des directives de travail
- Contrôle l'exécution
- Sanctionne.

Il définit le statut social du salarié, tant du point de vue du droit du travail (article L-121-1) que du droit à la protection sociale (L-242-1 du Code de la Sécurité Sociale).

Mais le porté n'effectue pas de prestation pour la société de portage. Il effectue sa prestation en toute indépendance, aux conditions qu'il a négociées avec l'entreprise cliente ... en ignorant la société de portage. Il organise son propre travail.

De tout cela, la société de portage ne fait qu'entériner. L'UNEDIC considère avec raison, que le contrat de travail n'est pas caractérisé, ce qui a pour conséquence que de nombreuses ASSEDICS refusent de payer des indemnités de chômage aux portés qui se trouvent entre deux missions.

A. Contrats à durée déterminée

Pourtant, les entreprises de portage n'hésitent pas à recourir à différents contrats de travail. Le plus souvent, c'est le contrat à durée déterminée qui lie le porté à la société de portage.

Le recours au CDD est contraire aux motifs énoncés à l'article L-122-1-1 du Code du Travail et ce, même si les sociétés de portage tentent de justifier ce recours par « surcroît d'activités ». Ce n'est évidemment jamais le cas puisque par essence la société de portage n'a d'autre activité que de « porter » et qu'en réalité le portage n'est pas une activité économique mais une organisation de travail.

D'autre part, la date de début du CDD est la date de paiement de la première échéance du client alors que la prestation a débuté bien avant.

Le recours au CDD temps partiel pose lui deux sortes de problème :

- Le maximum de temps de travail hebdomadaire est de 35 heures (heures complémentaires comprises). Les missions obligeant à une certaine intensification du travail, la durée de 35 heures ne peut être respectée. De toute façon, la société de portage n'a aucun moyen de contrôler cette durée,
- C'est la même chose en ce qui concerne la répartition de cette durée qu'elle laisse au soin du porté.

B. Contrats à Durée Indéterminée

Deux types de CDI sont proposés :

a) Le temps partiel modulé :

Alors qu'un accord d'entreprise est obligatoire, les sociétés de portage s'en passent (deux accords ITG et Ad Mission). D'autre part, il n'y a jamais de période d'inter contrat.

b) L'intermittent :

Il n'y a pas d'accord collectif alors qu'il en nécessite un. Deux autres problèmes sont posés :

- Une durée minimale annuelle du travail est obligatoire. Elle est impossible dans « artifice » dans les sociétés de portage
- Par nature, l'emploi intermittent ne peut être justifié puisqu'il n'y a pas d'emploi permanent.

En guise de conclusion

Les sociétés de portage tentent de se faire reconnaître par tous les moyens pour se faire, elles ont décidé de « moraliser » leur pratique et font pression sur les pouvoirs publics.

Cette « moralisation » semble plutôt un habillage de pratiques illégales qui visent à précariser un peu plus les travailleurs et à participer au « détricotage » du Code du travail.

Combattre les nouvelles formes de précarité en élaborant un nouveau statut des salariés.

La recherche de toujours plus de flexibilité, le développement du management par projet et les politiques d'externalisation sont au cœur d'une logique économique où la précarité joue un rôle de plus en plus important.

Les emplois atypiques ne cessent de progresser et investissent toujours plus de professions. Ces formes d'emplois gagnent du terrain avec une insécurité juridique totale.

Le dernier né est le portage salarial. Des entreprises se sont créées à partir de ce concept au début des années 1980. Leur développement date des années 1990 et serait le résultat de plusieurs phénomènes :

- L'externalisation pratiquée par les entreprises ;
- L'amendement Delalande que les entreprises contournent en licenciant les salariés avant 50 ans, obligeant ceux-ci à chercher un nouveau statut ;
- L'aggravation des conditions de travail dans les entreprises, les salariés aspirent alors à d'autres rapports au travail ;
- Le chômage massif touchant les salariés qualifiés. En attente d'un emploi, des chômeurs n'hésitent pas à entrer dans cette voie, conseillée le plus souvent par l'APEC.

Le principe du portage est simple. Il met en scène trois acteurs : le salarié "porté", l'entreprise de portage et l'entreprise cliente. Une personne, le "salarié porté", propose à un employeur d'une entreprise de portage de le "salarier" pour effectuer la mission dont il a négocié le contenu et le coût avec une entreprise cliente.

L'entreprise de portage prend une commission dite de "frais de gestion" de l'ordre de 10% en moyenne.

Alors que cette pratique est assimilée à du prêt de main-d'œuvre interdit dans le code du travail, le marché total du portage a dépassé, en 2001, 15 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Bien que l'on manque de statistiques en la matière, on peut avancer qu'il existe, en France, une quarantaine de sociétés de portage et environ 10 à 15 000 salariés portés.

De nombreux champs sont concernés : le conseil, la presse, l'édition, l'audiovisuel et divers métiers autour de l'action culturelle. Il s'agit, dans la grande majorité des cas, de salariés très qualifiés et aspirant à une réelle autonomie. Et cela pourrait n'être qu'un début au vu des développements que connaissent certains pays européens en la matière. Le patronat ne s'y est pas trompé puisqu'il propose la négociation d'un accord national qui lui permettrait de sortir du flou juridique et de "légaliser" des pratiques litigieuses au regard du code du travail concernant les contrats de travail.

Il est vrai que le patronat en 1994 avait déjà proposé des dispositions dont la philosophie était semblable, dans le rapport MINC intitulé "La France de l'an 2000" au travers de la notion du "travail différencié".

Afin de garantir la fameuse "employabilité" des salariés, Jean Boissonnat a préconisé, en 1995 dans un rapport intitulé "Le travail dans vingt ans", de substituer au contrat de travail un "contrat d'activité". Celui-ci lierait le salarié à une ou plusieurs reprises pour des périodes alternant activité productrice et activité non productrice. En juin 2003, le Conseil Economique et Social remettra au Premier Ministre un rapport sur la revalorisation du travail en tenant compte des formes de travail atypiques. Pour ce faire, le patronat de ces sociétés s'est structuré et constitué en syndicat, le Syndicat des Entreprises de Portage Salarial. L'enjeu est d'importance, d'autant que cette forme "d'activité" est à la fois issue d'une volonté patronale pour développer une nouvelle forme de flexibilité et d'une volonté d'indépendance de salariés qui refusent la subordination inhérente au contrat de travail.

Le patronat s'appuie sur l'apparition de plus en plus d'autonomie dans le statut du salarié, autonomie qui remettrait en cause ce statut. Pourtant il ne s'agit que d'une évolution atypique des modalités du travail et non du statut.

C'est dans ce cadre que certains ont imaginé le phénomène de "parasubordination" où le salarié serait dans une posture d'autonomie dite maximale. C'est ce que met en avant la relation triangulaire par la mise à disposition d'un non indépendant et non salarié au service d'une entreprise tierce. La question du prêt de main-d'œuvre illicite et du délit de marchandage est posée.

La solution pour le patronat est de légitimer le portage, d'en admettre le caractère novateur et d'en intégrer les spécificités du Code du Travail. La notion de salarié à temps plein devrait s'effacer au profit de celle de travailleur. C'est une remise en cause de la relation de travail. C'est en tout cas la bataille que compte mener le patronat en essayant d'obtenir un accord collectif national et interprofessionnel pour être sécurisé juridiquement à travers une forme "adaptée" du contrat d'intermittence.

Face à cette nouvelle forme de précarité, source d'insécurité sociale, il y a urgence à bâtir un nouveau statut du travail salarié qui vise à sécuriser les parcours professionnels en termes de rémunération, de formation, de droits, de liberté de retraite, de protection sociale, quels que soient les aléas de la carrière et la profession.

Pour aller plus loin...

Le droit étant une matière en permanente évolution, nous devons veiller à nous tenir informé au jour le jour des nouveautés tant législatives que jurisprudentielles. Pour nous y aider, la **CGT** publie les trois revues suivantes :



La **Nouvelle Vie Ouvrière** est l'hebdomadaire de la **CGT** à destination de tous ses syndiqués et des salariés.

Le monde change, l'information va vite, réalisé par une équipe de professionnels, le journal décrypte et analyse chaque semaine l'essentiel de l'actualité sociale et syndicale pour aider le lecteur à connaître et comprendre le monde de l'entreprise à la planète.

Lieu de rencontres et d'échanges, il participe à la construction de convergences d'analyses, de propositions et d'actions. Grâce à ses articles juridiques, il aide chaque lecteur à connaître ses droits pour mieux se défendre.

Parce que la vie ne s'arrête pas à la sortie du bureau ou de l'atelier, la **Nouvelle Vie Ouvrière** accorde aussi toutes leurs places à la culture et aux faits de sociétés.

Retrouvez chaque semaine ses rubriques, actualités, syndicats, société, juridique et son dossier en vous abonnant dès maintenant.

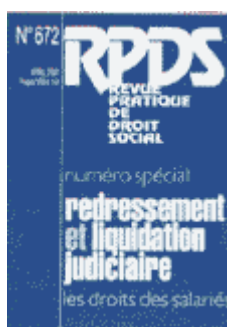


Elus ou mandatés dans une des multiples institutions représentatives du personnel du secteur privé ou du secteur public, la **NVO Espace Elus** vous intéresse. Outil au service de votre activité, ce supplément trimestriel à notre hebdomadaire la **NVO** est spécialement conçu pour vous aider à répondre à la multitude de questions aux quelles vous êtes confrontés quotidiennement dans l'exercice de votre activité aux cotés des salariés.

Vous y trouverez régulièrement :

- Une rubrique « **décryptage** » donnant les éléments pour analyser et comprendre
- Un grand dossier qui fait le tour d'une question d'actualité concernant votre champ de compétences
- Des réponses de spécialistes du droit des CE et des CHSCT
- Une rubrique "initiatives" pour connaître et échanger.

Un ensemble cohérent et efficace. L'abonnement est couplé avec la **NVO**. Il peut être imputé sur le budget de fonctionnement du CE (0,2%) ou le budget formation du CHSCT. Il comprend 52 numéros de la **NVO** et 4 numéros de la **NVO Espace Elus**.



Chaque mois vous trouverez dans La **Revue Pratique de Droit Social**, une documentation juridique utile et à jour pour faire respecter les droits des salariés. Rédigée dans un style clair et accessible, c'est la revue de droit social de référence - Droit du travail - protection sociale - relations du travail dans le secteur public ...

Pour plus d'information sur les possibilités d'abonnement à ces différentes revues, veuillez consulter le site <http://www.librairie-nvo.com/>.



Prix : 3 €