

Avenant N°3 du 2 juillet 2018 relatif au traitement des réserves émises lors de l'extension de la convention collective

Entre

Le PEPS représenté par M. Patrick LEVY-WAITZ

D'une part

Et

La F3C CFDT représentée par Mme Marie BUARD
La CFE-CGC représentée par M. Jean-François FOUCARD
La CFTC représentée par M. Eric COURPOTIN
La CGT représentée par M. Denis GRAVOUIL
La FO représentée par Mme Cathy SIMON

D'autre part

Il est convenu ce qui suit :

Preamble

Les organisations patronale et salariales indiquées ci-dessus ont conclu le 22 mars 2017 la convention collective de branche des salariés en portage salarial.

Un arrêté ministériel daté du 28 avril 2017 a étendu cette convention collective qui est ainsi entrée en application le 1er juillet 2017 conformément à son article 3.

Dans le cadre de cette mise en application et des négociations en vue de l'Accord de Méthode en date du 22 mars 2017, les parties ont procédé à un examen du texte du 22 mars 2017 et ont souhaité apporter des précisions à la rédaction de certains articles de ce texte. Pour se faire, les parties signataires du présent avenant entendent modifier les articles 1, 16, 17, 18, 21-2 et 28-3 de la convention collective du portage salarial du 22 mars 2017.

Article 1 - Nouvelle rédaction de l'article 1

L'article 1 de la convention du 22 mars 2017 est modifié comme suit :

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 fonctionnels des entreprises

**Accord du 2 juillet 2018 relatif au traitement des réserves émises
lors de l'extension de la convention collective**


new 1/6
CE MB
JFF

de portage salarial ne relèvent pas de la présente convention collective. Une négociation ultérieure portera sur le cadre conventionnel applicable à ces salariés.

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.

Article 2 - Nouvelle rédaction de l'article 16

L'article 16 de la convention du 22 mars 2017 est modifié comme suit :

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 (article 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 ;
- 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 3 - Nouvelle rédaction de l'article 17

L'article 17 de la convention du 22 mars 2017 est modifié comme suit :

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 ;
- 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.

Dans les conditions prévues à l'article L1254-13 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.

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. 1254-21 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.

Article 4 - Nouvelle rédaction de l'article 18

L'article 18 de la convention du 15 mars 2017 est modifié comme suit :

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 se 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 afférant, 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

Article 5 - Nouvelle rédaction de l'article 21.2

L'article 21.2 de la convention du 22 mars 2017 est modifié comme suit :

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.

Article 6 - Nouvelle rédaction de l'article 28.3

L'article 28.3 de la convention du 22 mars 2017 est modifié comme suit :

**Accord du 2 juillet 2018 relatif au traitement des réserves émises
lors de l'extension de la convention collective**

5
CE
5/6 JH NB
RM

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés est égale au plus avantageux des deux 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 28.1 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.

Article 7 - Durée - Date d'entrée en application - Révision - Dénonciation

6.1 Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

6.2 Le Secrétariat de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au Ministère en charge du travail.

6.3 Le présent avenant est déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au Ministère pour demander son extension.

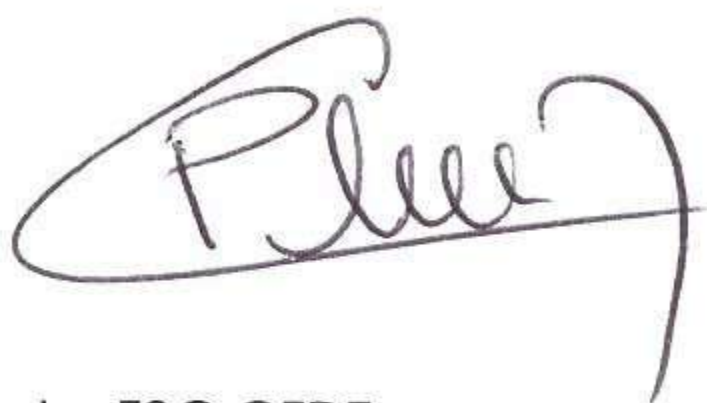
6.4 Le présent accord ou avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

6.5 Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

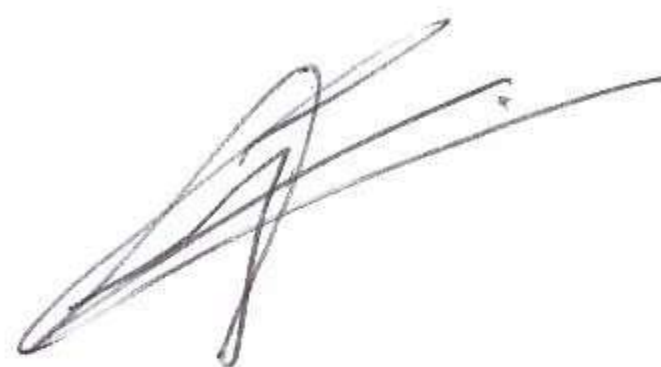
Fait à Paris

Le 2 juillet 2018

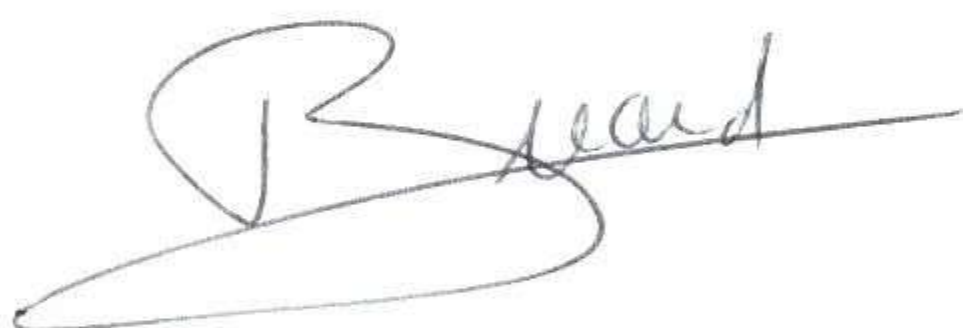
Le PEPS
représenté par M. Patrick LEVY-WAITZ



La CFTC
représentée par M. Eric COURPOTIN



La F3C CFDT
représentée par Mme Marie BUARD



La CGT
représentée par M. Denis GRAVOUIL



La CFE-CGC
représentée par M. Jean-François FOUCARD



La FO
représentée par Mme Cathy SIMON

