

PRÉVOYANCE/SANTÉ : LE BOUT DU TUNNEL ?

Après 3 longues années de négociations, les organisations syndicales de salarié-e-s et le PEPS se sont mis d'accord sur le choix d'un prestataire pour assurer le régime complémentaire de prévoyance et de santé dont la branche souhaite se doter à compter du 1^{er} janvier 2021.

Afin de tenir cet impératif, l'ensemble des accords instituant ce nouveau régime devrait être signé au plus tard le 20 octobre prochain. Ce qui laissera le temps pour les entreprises de portage salarial (EPS) de dénoncer leurs contrats avec leur actuel assureur afin de rejoindre le régime solidaire de branche.

Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour que ce délai soit tenu.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL, COMMENT AVANÇONS-NOUS ?

Autre sujet traité cette semaine, la rupture du contrat de travail en CDI. La crise sanitaire a mis en lumière un manque, ou une mauvaise application, de notre convention collective. En effet, un certain nombre de salarié-e-s porté-e-s se sont retrouvé-e-s, à compter du 1^{er} mai dernier, dans une situation des plus ubuesques, où ils/elles ne pouvaient percevoir ni le chômage partiel (*car à compter de cette date, l'entreprise devait prendre en charge une partie de l'indemnité d'activité partielle*), ni chômage standard faute d'avoir assez d'argent sur leur compte consultant pour prendre en charge soit la portion d'indemnité d'activité partielle à la charge des entreprises, soit de permettre le versement d'une indemnité liée à la rupture du contrat qui leur aurait permis de bénéficier des allocations chômage.

Pour tenter de résoudre ce type de situation, nous avons fait la proposition de bloquer une partie de la réserve de 10% instituée par l'article 21.3 de la convention collective, afin de créer une provision pour le paiement de l'indemnité de rupture du CDI et ce quelque soit les motifs

ou la partie initiatrice.

Nous parlons d'un manque de la convention collective, car il est vrai que la rédaction actuelle de l'article précité ne couvre pas ce type de provisions. Il nous faut donc l'amender afin qu'il tienne compte de cette nouvelle destination.

Mais, il y a aussi une mauvaise application de cette disposition, qui initialement a pour objet « *de pallier la baisse substantielle de rémunération, voire son absence, pendant les périodes hors activité* ». Or de nombreuses EPS, sur la demande des salarié-e-s porté-e-s, ont une interprétation très particulière de ce qui peut être considéré comme une « *baisse substantielle de rémunération* »...

La solution que propose la CGT a l'avantage de ne pas accroître les coûts pour les salarié-e-s porté-e-s tout en préservant leurs droits. D'autant qu'avec la mise en place du régime complémentaire de santé et de prévoyance, il va être nécessaire d'assurer le maintien de ces cotisations même en période d'inactivité.

Si notre proposition a reçu le soutien des autres organisations syndicales, l'accueil du côté patronal est plus mitigé. Il ne la rejette pas mais souhaite évaluer toutes les conséquences d'une telle modification.

Nous nous revoyons donc le mois prochain pour réaborder le sujet. Comptez sur nous pour ne pas abandonner la question.

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.