

Rémunérations Vers plus de transparence !

Portage salarial

La question de la rémunération du travail a toujours été un sujet de conflit. Mais dans le portage salarial, elle revêt un caractère particulier lié au fait que les salarié-e-s porté-e-s payent l'intégralité des cotisations, frais, taxes, etc. qui sont normalement à la charge des entreprises.

Cet état de fait, lié au modèle économique développé, impose donc une obligation de transparence de la part des Entreprises de Portage Salarial (EPS) envers les salarié-e-s porté-e-s.

Et ce d'autant plus que la presse s'est faite, fin 2017/début 2018, l'écho de pratiques « douteuses » de certaines EPS en matière de prélèvements sur le compte des salarié-e-s porté-e-s. Si certaines retenues ont un caractère véritablement frauduleux (*frais d'électricité, contribution Agefiph disproportionnée, etc.*), d'autres portent à discussion.

Ce n'est pas la signature d'un avenant, à la convention collective, relatif « à la détermination des prélèvements sociaux,

fiscaux et autres charges financées par le salarié porté », toujours pas étendu, qui a clarifié la situation. Bien au contraire, il a servi d'alibi à certaines entreprises peu scrupuleuses pour confirmer leurs pratiques opaques.

C'est d'ailleurs ce motif qui a poussé la CGT à retirer sa signature de cet avenant, car nous avons mal interprété la réalité de la situation et signé un texte qui se voulait simplificateur, alors qu'il opacifiait les choses.

Dès le 23 avril 2018, nous avons demandé l'ouverture de négociations sur la clarification des différents éléments retenus sur le montant disponible des salarié-e-s porté-e-s.

Il a fallu attendre mars 2019 pour que le patronat du secteur, par la voie du PEPS, décide d'ouvrir une négociation sur la définition d'un taux de transformation des honoraires en salaire brut.

Dans ce cadre, la CGT a fait plusieurs propositions, seule ou en intersyndicale

avec la CFE-CGC.

Nous avons peaufiné notre réflexion pour élaborer ce document d'analyse et des propositions pour un système de rémunération simple et transparent.



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@fsstud-cgt.fr

Rappel des dispositions législatives et conventionnelles

La rémunération est définie par les articles L.1254-25 du Code du travail et 21.2 de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017.

Article L1254-25 du Code du travail

L'entreprise de portage salarial met en place et gère pour chaque salarié porté un compte d'activité.

Le salarié porté est informé une fois par mois des éléments imputés sur ce compte, et notamment :

- 1° De tout versement effectué par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage au titre de la réalisation de sa prestation ;
- 2° Du détail des frais de gestion ;
- 3° Des frais professionnels ;
- 4° Des prélèvements sociaux et fiscaux ;
- 5° De la rémunération nette ;
- 6° Du montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Une disposition légale qui peut se traduire par le schéma ci-après :



Cet article du Code du travail est muet sur les éléments déductibles du montant disponible au titre « des prélèvements sociaux et fiscaux ».

Une lacune que la convention collective a tenté de combler avec son article 21.2, mais sans y arriver totalement.

En effet, deux notions restent sujettes à débat : les « autres charges » et « les prélèvements fiscaux », car celles-ci ouvrent la porte à de possibles abus.



L'« avenant n°2 du 23 avril 2018 relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financées par le salarié porté » avait pour but officiel de pallier cette carence. Or dans la pratique, il permet surtout aux entreprises de portage salarial d'afficher des taux de frais de gestion inférieurs à la réalité. Cette pratique engendrant une concurrence déloyale entre les différents acteurs du secteur.

Article 21 — Prix de la prestation et rémunération

21.2. 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 :¹

- 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 ;
- le cas échéant, 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.

¹ L'alinéa 2 de l'article 21.2 est étendu sous réserve que les termes : « le cas échéant » figurant au cinquième point ne fassent pas obstacle au respect des dispositions des articles L.1242-16, L.3141-3, L.3141-24 et L.3141-26 du code du travail. (Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Article 21.5. de la convention collective prévu d'être ajouté par l'avenant n°2

Les prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges, auxquels est soumise l'entreprise de portage salarial, étant liés à l'activité directe du salarié porté, ne sont donc pas couvertes par les frais de gestion versés à l'entreprise de portage salarial.

Ces prélèvements sociaux et fiscaux et autres charges, intégralement financés par le salarié porté, se composent notamment de :

- *Autres contributions sociales obligatoires diverses réglées par l'entreprise de portage salarial notamment la médecine du travail et de l'AGEFIPH.*
- *Prélèvements sociaux et fiscaux notamment la CVAE (Contribution sur la Valeur des Entreprises), C3S (Contribution Sociale de Solidarité des Sociétés).*
- *Autres charges qui couvrent les salariés portés, leurs activités, leurs biens et leurs avoirs, et tout autre risque et service liés à l'activité du salarié porté.*

Pour rappel, cet avenant n'a toujours pas été étendu par le Gouvernement. Il n'est donc pas opposable aux salarié-e-s porté-e-s (voir encart ci-contre).

Vous avez, aujourd'hui, l'état du droit positif en la matière. Celui-ci pourrait être amené à évoluer dans les prochains mois, en raison de différents facteurs : l'extension de l'avenant n°2 (*peu probable*), des décisions de justice, notamment dans les procès initiés par la FEDEPS (*Fédération de salariés portés non syndiqués*), confirmant ou infirmant les pratiques de certaines entreprises de portage salarial, l'intervention du législateur sous la pression du lobbying du patronat du secteur.

Pour notre part, nous sommes plus favorables à la recherche d'un consensus négocié par l'ensemble des parties. Voilà pourquoi nous nous sommes pleinement investis dans la négociation ouverte par le syndicat patronal PEPS.

Analyse sur l'applicabilité de l'avenant n°2

Un accord de branche peut différer son entrée en vigueur à la parution de l'arrêté d'extension.

En effet, selon l'article L2261-1 du code du travail, « les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent ».

Par conséquent, les signataires d'un accord de branche peuvent librement décider de différer son entrée en vigueur à une date postérieure à celle de son dépôt, qui peut être la publication de l'arrêté d'extension

La Cour de cassation juge ainsi que lorsque l'entrée en vigueur de l'accord collectif est subordonnée à la seule parution de l'arrêté d'extension, sans distinction entre les dispositions étendues et celles éventuellement exclues de l'extension, l'intégralité de l'accord devient applicable lors de la publication de l'arrêté, y compris à l'égard des organisations patronales signataires et de leurs adhérents (Cass. soc, 31 oct. 2006, no 05-10.051 ; Cass. soc 29 octobre 1996 n°93-46724 ; CE 27 juillet 1988 n° 58540).

Par conséquent, une entreprise de portage salarial, adhérente à une organisation patronale signataire, n'est pas en droit d'appliquer l'accord de branche tant que ce dernier n'aura pas été étendu.

S'il est démontré qu'une telle entreprise appliquerait néanmoins cet accord de branche non étendu, et après mise en demeure, il pourra être possible de saisir le juge judiciaire pour lui faire injonction de cesser cette voie de fait.

Maître Karim HAMOUDI
Avocat au Barreau de Paris

Projet de taux de restitution proposé par le PEPS

Lors de la réunion du groupe de travail « Rémunération » qui s'est tenue le 10 avril 2019, le PEPS a résumé ainsi ses objectifs dans cette négociation :

- « Nous souhaitons que cette négociation se fasse avec des objectifs de clarification et de simplification et qu'au final, nous rendions impossible le fait d'avoir des acteurs malhonnêtes dans la profession.
- Il faut trouver une mécanique non contestable et qui permette de ne pas tronquer la réalité.
- De notre point de vue, la seule solution c'est de s'engager sur un revenu restitué (net ou brut) car cela permet de comparer les propositions des sociétés de portage, ce qui n'est pas le cas actuellement.
- Notre point non négociable : ne pas mettre en place un système qui aboutirait à une « explosion » des frais de gestion en les globalisant avec d'autres charges, présentant les choses comme s'il s'agissait d'un gain pour les EPS. Nous sommes victimes de l'histoire du portage et nous ne pouvons pas ne pas intégrer cet élément, au risque de porter atteinte à la profession. »



Un nouveau schéma directeur de calcul du montant disponible et des prélèvements applicables sur ce dernier est ainsi défini, et ce afin d'établir un taux de restitution (voir schéma ci-dessous).

Étape 1	Définition de l'assiette	Information associée au dispositif d'engagement sur la restitution	
Honoraires du consultant	Frais prof (refacturés ou non)	Frais pro (refacturés ou non)	
	Assiette pour application du taux de restitution	Frais de gestion	
		Prélèvements liés aux charges fiscales et autres charges d'entreprises	
		Cotisations patronales	
		Engagement sur le brut	Cotisations salariales
		Salaire Net	

Si la proposition du PEPS semble vertueuse, elle ne fait pas l'unanimité au sein du patronat de la branche. En effet, l'ensemble des organisations syndicales ont été contactées par un collectif d'employeurs, dont certains adhérents au PEPS, qui soulèvent un certain nombre de problèmes que nous reprenons ici :

« Problème n°1 : Lisibilité des frais de gestion et de prélèvements liés aux charges fiscales et autres charges d'entreprises :

Avec ce système, les frais de gestion et les prélèvements liés aux charges fiscales et autres charges d'entreprises sont intégrés dans l'assiette. Or, cela soulève plusieurs questions :

- Que contiennent les prélèvements liés aux charges fiscales et autres charges d'entreprises ?
- Sur quelle base l'entreprise de portage salarial définira-t-elle son taux de frais de gestion ?

En l'état, une entreprise de portage salarial pourrait indiquer un taux de frais de gestion de 1% et le compenser par des autres charges plus élevées et un taux de restitution minoré.

Problème n°2 : Concurrence déloyale entre les entreprises de portage salarial :

Les entreprises de portage salarial continueront à communiquer avec un taux de frais de gestion mais réaliseront des simulations avec un taux de restitution.

Le risque est donc qu'elles soient tentées d'afficher publiquement un taux de frais de gestion anormalement bas et de le compenser dans leurs simulations en appliquant un taux de restitution très faible.

Problème n°3 : Le taux de restitution pénalise les « petits salaires » :

Certaines entreprises de portage salarial utilisent déjà ce système. Elles appliquent un taux de restitution unique, quel que soit le statut (cadre, non cadre), le type de contrat de travail (CDI, CDD) et la rémunération du salarié porté.

Problème n°4 : Difficultés de mise en œuvre :

La mise en œuvre de ce système sera difficile pour les entreprises de portage salarial qui possèdent une pratique éthique de totale transparence.

En effet, les cotisations patronales et salariales peuvent varier en fonction de différents critères :

- Durée du contrat
- Statut du salarié porté : cadre ou non cadre
- Rémunération brute : bénéfice de la baisse de charges, dépassement de plafonds
- Temps plein, temps partiel
- Formateur
-

Certaines entreprises de portage salarial, comme nos sociétés impactent sur le compte d'activité du salarié porté, les cotisations patronales et salariales correspondant EXACTEMENT au montant indiqué sur les bulletins de salaire.

Problème n°5 : Une globalisation des charges source d'opacité :

Le taux de restitution entraînera une plus grande opacité de la pratique des entreprises de portage salarial car il permet d'englober les frais de gestion, les cotisations patronales et les autres taxes et charges de l'entreprise. »

Les problèmes soulevés ici ne peuvent pas être écartés d'un revers de main, et nécessitent d'être étudiés attentivement afin de ne pas reproduire l'erreur réalisée lors de la signature de l'avenant n°2.

En outre, il semblerait que le PEPS poursuive un autre objectif au-delà de ceux officiellement affichés, comme nous pouvons le constater dans l'extrait du procès verbal de l'Assemblée Générale Ordinaire du PEPS qui s'est tenue le 13 juin 2019 (voir encadré ci-contre). Cette volonté de rendre **IMPOSSIBLE** le contrôle des comptes des entreprises de portage salarial par les représentant-e-s du personnel, démocratiquement élu-e-s, membres du Comité Social et Economique, ne présage rien de bon sur la volonté de transparence affichée par le PEPS.

Extrait de procès verbal de l'Assemblée Générale Ordinaire du PEPS en date du 13 juin 2019

« Pour ce qui est d'être irréprochables, nous avons eu une plainte et nous avons les syndicats qui poussent à l'évolution du système. Il faut éviter que les syndicats, via les CSE, viennent un matin regarder le détail des comptes de chaque société au prétexte de lignes sujettes à débat dans les bulletins de paye. **Il faut rendre ceci impossible.** Il faut rendre impossible que les syndicats se mêlent du pricing de nos entreprises. C'est pour ça que le taux de transformation, associé à un bulletin de paye standardisé et à des offres de services claires doivent devenir le système dans notre secteur. »

Notre analyse et nos propositions

Il est clair que la situation actuelle n'est pas assez protectrice des intérêts des salarié-e-s porté-e-s et de fait porte atteinte à l'attractivité du secteur. Pour notre organisation, l'avenant n°2 ne résout aucunement les problématiques rencontrées, comme nous l'avons indiqué dans notre courrier du 21 novembre 2018 au Ministère du Travail, et à l'ensemble des organisations signataires de la convention collective, quand nous avons retiré notre signature de cet avenant :

« Il apparaît donc que les dispositions de cet avenant ne sont pas suffisantes pour défendre les droits des salariés portés, et nécessitent une nouvelle négociation urgente au niveau de la commission paritaire de façon à établir sans contestation possible ce qui relève des contributions sociales clairement identifiées comme étant dues par le salarié porté ou ce qui relève des frais de gestion imputables ou non par la société de portage ».

Nous avons accompagné ce retrait de signature de la demande d'ouverture de nouvelles négociations sur le sujet. Il aura fallu attendre mars 2019, et la demande de négociations de la CFE-CGC et de la CFDT, pour que la PEPS réouvre la négociation.

C'est dans ce contexte que nous avons élaboré, avec la CFE-CGC, une proposition commune (voir l'encadré ci-dessous).

Groupe de travail - Rémunérations :

Proposition commune CFE-CGC/CGT

L'ouverture de cette négociation se fait dans un contexte de polémique et de contestation de la réalité de certains frais prélevés aux salariés portés. L'objectif de cette négociation est d'apporter des réponses et mettre fin à cette polémique qui porte préjudice à la crédibilité du dispositif du portage.

L'avenant 2 ne répond pas à l'ensemble des questions soulevées par cette polémique et ne doit donc pas être le point de départ de cette négociation.

Si le principe d'un taux de transformation apparaît intéressant pour fournir une visibilité aux salariés portés sur le niveau de rémunération prévisible et sur la comparaison des tarifs et des services des EPS, ce taux de transformation ne doit pas faire obstacle à l'information du salarié porté sur les différentes natures, modalités de calcul et réalité des différents prélèvements couverts par ce taux de transformation.

Ce taux de transformation doit également permettre aux salariés portés de bénéficier des éventuelles baisses de cotisation, frais, prélèvements comme par exemple le bonus/malus sur les cotisations chômage prévues au 1^{er} janvier 2021.

Nous pourrions poursuivre la négociation que si celle-ci permet aux salarié-e-s porté-e-s non seulement de connaître et d'anticiper mais aussi de vérifier et contrôler que les sommes retenues sur leur chiffre d'affaires correspondent à une réalité dont l'assiette et le taux doivent être préalablement connues.

Dans ce cadre, nous voyons 4 catégories de retenues :

- a. Les frais de gestion de l'EPS qui doivent être associés au descriptif des services obligatoires apportés par l'EPS,*
- b. Les cotisations sociales, patronales et salariales, incluant CSG et CRDS dont l'assiette dépend directement de la rémunération de la/du salarié-e porté-e.*
- c. Les contributions patronales liées à l'activité de l'entreprise dans sa globalité (CVAE, C3S, Agefip, etc.) dont l'assiette dépend indirectement ou non de l'activité de la/du salarié-e porté-e.*
- d. Les services optionnels dont les tarifs devront être connus à l'avance.*

Le coût des services obligatoires, prévus légalement ou conventionnellement, sont intégralement couverts par les « frais de gestion » de l'entreprise de portage salarial.

De plus, afin d'assurer l'information et la confiance, nous demandons qu'un audit annuel des comptes soit réalisé, sous l'égide du Comité Social et Economique, ou à défaut communiqué aux salarié-e-s porté-e-s, sur les différentes sommes retranchées sur les comptes de ceux-ci, afin de permettre une vérification que celles-ci ont bien été utilisées conformément à leur destination.

Nous considérons qu'en l'absence de position claire du PEPS sur l'information due aux salarié-e-s porté-e-s, il ne sera pas possible de continuer l'actuelle négociation.

Paris, 17 septembre 2019

Notre but dans cette négociation est de permettre aux salarié-e-s porté-e-s de pouvoir :

1) Contrôler le bien fondé des sommes retirées sur son montant disponible

Comme indiqué dans la proposition commune avec la CFE-CGC, notre organisation a déterminé 4 catégories de retenues, correspondant à des réalités précises. Si 3 d'entre-elles ne posent aucun soucis, cela n'est pas le cas de celle regroupant « *les contributions patronales liées à l'activité de l'entreprise dans sa globalité* ». En englobant cette dernière dans le taux de restitution, le patronat ne répond pas à la question de son obligation de transparence sur les sommes prélevées au titre de celle-ci alors que ces dernières peuvent être calculées à posteriori de leur prélèvement.

De plus, après avoir beaucoup discuté avec différents acteurs du secteur et des salarié-e-s porté-e-s, nous ne pouvons que nous poser la question de la faisabilité d'un taux de restitution unique alors que les sommes inscrites dans le montant disponible peuvent être utilisées sous diverses formes (*salaires, remboursement de frais professionnels, placement d'argent en PEE, PERCO, etc.*) auxquelles sont appliqués des taux de prélèvement différents. Il ne peut donc pas avoir un taux unique de restitution, d'autant que selon la situation un-e salarié-e porté-e peut bénéficier de réduction de taux de cotisations, notamment patronales.

Mais il existe aussi des cas où les salarié-e-s porté-e-s cotisent sur la base d'une somme fixe ou d'un pourcentage non lié à la rémunération perçue. C'est le cas de la complémentaire santé qui est très souvent fixée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (*PMSS*), ou en un montant fixe. Si nous prenons une cotisation mensuelle de 30€, pour un salaire de 2.500€ mensuel, celle-ci représente 1,20% de la rémunération. Avec un salaire à 5.000 €, elle ne représente plus que 0,60%.

Dans ces conditions, la mise en place d'un taux de restitution ne nous semble pas répondre à la demande de transparence des salarié-e-s porté-e-s. Bien au contraire, il risque d'opacifier l'information due à ces dernier-e-s et donc ne pas supprimer la suspicion d'application de « *marges arrières* ». Sur ce dernier point, nous sommes d'accord avec le collectif d'employeurs dissidents du PEPS.

Dernier point et non des moindres, un éventuel avenant de la convention collective instituant un taux de restitution pourrait être remis en question par un accord d'entreprise (« *Merci les ordonnances Macron !* »). Ce qui limite l'universalité d'une telle mesure.

2) Comparer les tarifs et les offres de services proposés par les entreprises de portage salarial

Le second argument présenté par le patronat en faveur du taux de restitution est de permettre la comparaison entre les offres de services des différentes entreprises de portage salarial. Mais comment cela pourrait se faire alors que le taux de restitution ne sera pas unique à chaque EPS, comme l'a confirmé François JENNY, lors de l'Assemblée Générale Ordinaire du PEPS du 13 juin 2019 : « *Il semble également utile de préciser que le taux de transformation n'est pas unique. Tout comme il y a des grilles de frais de gestion, il y aura des grilles de taux en fonction des services, de l'activité du porté* ».

Dans ces conditions, nous ne voyons pas vraiment comment pourraient se faire les comparaisons entre EPS ! Il est fort à penser que les « *pratiques concurrentielles* » actuelles avec des taux d'affichage largement sous-évalués présentés sur les sites internet de bons nombres d'EPS, vont continuer à s'appliquer.

Pour notre part, le seul élément de comparaison entre les EPS sont les frais de gestion, encore faut-il que ceux-ci recouvrent pour l'ensemble des EPS, la même réalité.

Voilà pourquoi nous militons pour un éclaircissement de ce que doit recouvrir, de base, les frais de gestion de EPS. Pour notre part, nous pensons que ceux-ci doivent intégrer, à minima, les éléments suivants :

- Les actes liés à la relation de travail : établissement du contrat de travail, accomplissement de toutes les formalités administratives et les déclarations sociales nécessaires, mise en place et gestion du compte d'activité personnel, établissement de bulletin de paie, paiement des salaires, déclaration et versement des cotisations aux organismes collecteurs, établissement des différentes attestations de travail, gestion de la rupture du contrat de travail avec établissement des différents documents afférents à celle-ci, la gestion des remboursements des frais professionnels, la gestion des visites médicales du travail, la gestion des entretiens professionnels, la gestion des besoins de formations, etc.
- Les actes liés à la prestation avec les entreprises clientes : contrôle de conformité des éléments constituant le prix de la prestation, et notamment la rémunération minimale, l'indemnité d'apport d'affaire, la ou les contributions prévues par

la convention collective, assistance à la négociation et à la contractualisation des contrats commerciaux de portage salarial, gestion administrative de la relation entre les salarié-e-s porté-e-s et leurs entreprises clientes avec création et le traitement de contrats commerciaux de prestation en portage salarial, contrôle de conformité des éléments transmis par les salarié-e-s porté-e-s sur la base du compte rendu d'activité, suivi du bon déroulement de la prestation, facturation des prestations telles que négociées entre les salarié-e-s porté-e-s et leurs entreprises clientes, suivi des règlements, la création d'avoirs, la gestion du recouvrement des impayés, etc.

- Les obligations faites à l'entreprise en tant que telle : versement sur ses deniers propres de la CVAE, la C3S, l'impôt sur les sociétés, la contribution pour la médecine de travail (*voir encadré*), les deux budgets du Comité Social et Economique, frais inhérents au dialogue social, l'éventuelle sanction pour non-respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, la garantie financière, etc.
- Autres services intégrés : L'assurance responsabilité civile professionnelle et d'exploitation, la déclarations aux Douanes (*DES*), l'attribution d'un numéro de formateur référencé DATADOCK, la diffusion d'offres de mission transmises par les clients, etc.

Article L1254-28 du Code du travail

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de portage salarial.

A ces services de base, peuvent s'en ajouter d'autres optionnels dont le coût sera intégré dans les frais de gestions de l'EPS, au cas par cas : l'avance partielle ou totale de trésorerie, la mise à disposition d'outils d'optimisation de revenus (*PEE, PER-CO, tickets CESU...*), l'assurance rapatriement, un complément d'assurance en responsabilité civile professionnelle pour les métiers la nécessitant, l'assistance juridique, l'attribution d'une carte American Express à débit différé, l'attribution de cartes de visites ou autres supports de communication personnalisés, etc.

NOS PROPOSITIONS

Au vu des explications ci-dessus, notre organisation propose, en lieu et place d'une définition d'un taux de restitution comme cela est proposée par le PEPS, de définir de façon plus pertinente ce que recouvrent les frais de gestion d'une entreprise d'EPS. Seul moyen de garantir une comparaison entre les EPS. Il serait tout de même étonnant que le portage salarial soit le seul secteur où le/la consommateur/rice, le/la salarié-e porté-e, n'est pas informé-e de la réalité du prix qu'il/elle aura à payer. Car les frais de gestion correspondent bien au prix à payer par les salarié-e-s porté-e-s pour accéder au portage salarial. Ce prix doit obligatoirement englober l'intégralité des coûts de l'entreprise. Nous n'avons jamais vu une boulangerie, par exemple, nous demander, après nous avoir fait payer le pain qu'elle nous a vendu, la CVAE qui correspond au chiffre d'affaires que nous lui avons généré par cet achat.

Sur la compétitivité des EPS, entre elles, qui serait mise en cause par une hausse drastique des frais de gestion, nous retorqueons que des frais de gestion à 3%, comme affiché sur un site d'une grosse EPS membre du PEPS, sont indubitablement sous-évalués par rapport à la réalité, et qu'il est nécessaire de revenir à tarifs plus réalistes.

Sur la compétitivité des EPS avec les autres formes d'entrepreneuriat, et notamment des auto-entrepreneurs, là encore, il faut comparer ce qui est comparable. Pouvons-nous honnêtement comparer un vol Air France avec un opérateur « *low cost* » type EasyJet ? Si tous les deux vous transportent par voie aérienne, le premier l'assure avec un niveau de services (*repas, bagages, journaux, etc.*) bien supérieurs au second. Les services assurés par les EPS est largement supérieur à la pauvre couverture sociale fournie aux auto-entrepreneurs. Et ces services ont un coût qui sont simples à expliquer dès lors que ceux-ci sont transparents.

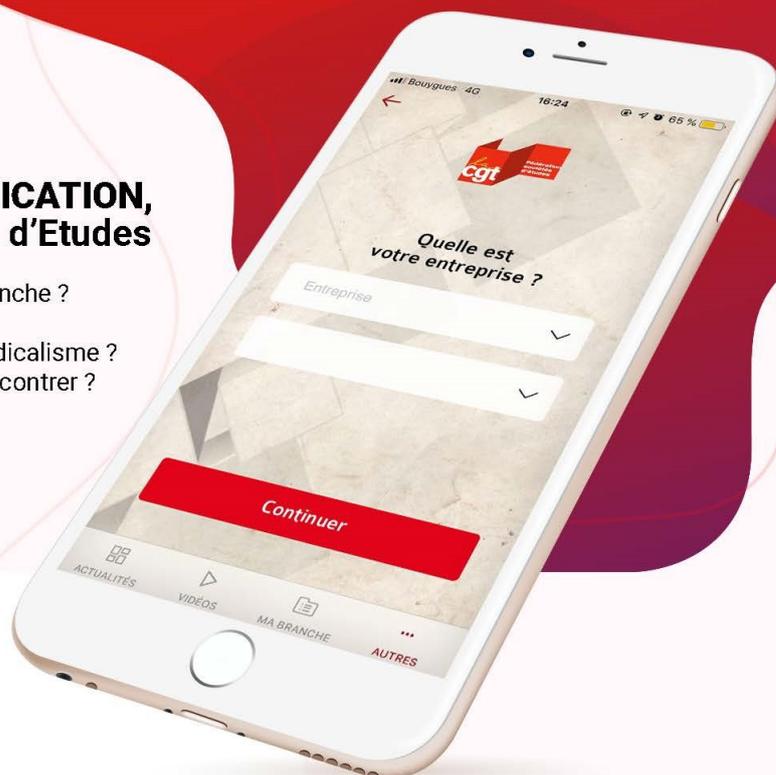
Dernier point, notre proposition ne nécessiterait aucune modification de la législation actuelle, mais un simple ajout dans la convention collective de ce que recouvrent les frais de gestion. Un ajout qui, juridiquement, pourrait entrer dans les éléments non modifiables, à la baisse, par un accord d'entreprise.



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 :



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