



l'info par l'UNSA Sport

Portage salarial :

Mardi 20 juillet 2010

« L'accord relatif au portage salarial qui a été signé par quatre organisations syndicales de salariés : CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT a été déposé auprès du ministère du Travail en vue d'une transcription législative qui permettra son entrée en vigueur », fait savoir le Prisme, organisation patronale des agences d'emploi et de l'intérim chargée de négocier sur ce thème, lundi 19 juillet 2010. Après avoir donné un avis favorable au texte finalisé le 23 juin dernier, la CGT a, en effet, décidé de signer cet accord dont la négociation était prévue par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail que la confédération CGT n'a, en revanche pas signé. « Si la CGT reste opposée à la conception du portage salarial qui favorise une mise en concurrence des salariés et une hyper flexibilité du salariat, elle se félicite que l'intervention unie des organisations syndicales ait permis de déboucher sur des règles strictes permettant de l'encadrer », explique l'organisation.

« Sachant qu'aucunes règles ne prévalaient jusqu'à présent, cet accord permet de circonscrire le portage et de sécuriser les salariés portés dans leur emploi », poursuit la CGT. Elle estime que c'est « la démarche unitaire » de la CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT qui a permis « de contenir les velléités du patronat et d'obtenir des garanties allant dans le sens de l'intérêt général ». En fin de compte, après plus de dix-huit mois de négociations, seule Force ouvrière n'est pas signataire du texte, estimant que ce dernier porte en lui une « insécurité juridique

« En raison de l'intérêt de cet accord pour sécuriser à la fois le statut des portés et celui des entreprises qui pratiquent cette activité, nous souhaitons que le gouvernement puisse sans tarder en assurer l'adaptation législative rendue indispensable notamment en raison des modifications apportées au contrat de travail à durée déterminée pour les salariés portés », indiquait Arnaud de la Tour, président du Prisme, dans un courrier adressé à Eric Woerth, ministre du Travail, le 1er juillet dernier. Rappelant que l'accord prévoit la création d'un nouveau chapitre du code du Travail consacré au portage salarial, il souhaite « une adaptation législative rapide de cet accord, malgré l'ordre du jour chargé des assemblées parlementaires ».

RAPPEL DES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Voici le rappel des principales dispositions de l'accord relatif à l'activité de portage salarial finalisé le 23 juin 2010.

ACTEURS DU PORTAGE SALARIAL

Globalement, l'accord organise la relation triangulaire entre le salarié porté, l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente de la prestation.

SALARIÉ PORTÉ. Ayant le statut cadre, le « salarié porté assure la prospection de ses clients et négocie directement avec ces derniers le prix de la prestation à accomplir ». Celui-ci a le choix de l'entreprise de

portage avec laquelle il souhaite travailler.

ENTREPRISE DE PORTAGE. L'entreprise de portage salarial doit se consacrer exclusivement à cette activité et doit pour ce faire, s'inscrire sous un code NAF (nomenclature d'activités française) spécifique qui doit être créé. Ainsi les agences d'emploi devront créer des filiales pour pouvoir exercer l'activité 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 ». De plus, elle « s'engage à facturer la prestation telle qu'elle a été négociée entre le client et le salarié porté ».

Les entreprises de portage salarial sont tenues de « souscrire une garantie financière » pour « garantir le paiement des sommes dues au salarié porté ainsi que le versement des cotisations sociales, en cas de défaillance de l'entreprise de portage salarial ».

ENTREPRISE CLIENTE. Pour pouvoir recourir au portage salarial, les entreprises clientes doivent le faire « pour des tâches occasionnelles ne relevant pas de son activité normale et permanente » ou « pour une tâche ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas en interne ». Après avoir négocié directement avec le porté, l'entreprise cliente « s'engage à verser à l'entreprise de portage salarial, aux échéances prévues dans le contrat de prestation de service, le prix de la prestation convenue avec le salarié porté ».

RELATIONS CONTRACTUELLES

Selon l'accord, « la relation de portage salarial est organisée autour de deux contrats : un contrat de travail liant le salarié porté et l'entreprise de portage salarial [et] un contrat de prestation de service de portage salarial, de nature commerciale, liant l'entreprise cliente et l'entreprise de portage salarial ».

CONTRAT DE TRAVAIL EN PORTAGE SALARIAL. Le salarié porté et l'entreprise de portage salarial sont liés par un contrat de travail. Pour les prestations de portage dont le terme est précis ou imprécis mais dont la durée prévisible est inférieure à 18 mois, il est conclu un « contrat à durée déterminée de portage salarial [...] pour motif de 'réalisation d'une prestation de portage salarial' » qui « comportera une justification de recours en référence à la réalisation de la prestation dans l'entreprise cliente qui a recours au portage salarial ». « La rupture du contrat de prestation de service n'est pas un motif de rupture du contrat de travail à durée déterminée, sauf lorsque cette rupture est directement liée à une faute grave ou lourde du salarié porté », souligne l'accord.

Pour les prestations de portage dont la durée prévisible est comprise entre 18 et 36 mois, le salarié porté et l'entreprise de portage ont recours à un CDD à objet défini ; CDD créé par la loi du 25 juin 2008 (AEF n°97668 <http://www.aef.info/public/fr/abonne/depeche/depeche_detail.php?id=97668>). Non renouvelable, ce CDD à objet défini doit décrire la prestation et sa durée prévisible et doit « préciser, au-delà de la période minimale, le délai de prévenance convenu entre la personne portée et l'entreprise de portage salarial permettant de connaître l'arrivée du terme du contrat en raison de la réalisation du projet pour lequel il a été conclu ».

Enfin, l'accord prévoit la possibilité de conclure des CDI de portage salarial « pour répondre à la situation de salariés portés réalisant simultanément et/ou successivement plusieurs prestations de portage salarial sur une longue période ». Avec ce CDI, l'entreprise s'engage à assurer un accompagnement pour permettre « un développement de ses prestations de nature à favoriser une pérennité de la relation contractuelle ». De son côté, le salarié porté s'engage à assurer « une prospection active de clients ». Pour chaque nouvelle prestation de portage, l'entreprise doit prévoir « pour chaque prestation de portage salarial, un avenant au contrat à durée indéterminée, reprenant les éléments essentiels du

contrat initial modifiés par chaque nouvelle prestation tels que les modalités de réalisation et la durée de la prestation, le temps de travail et le montant de la rémunération ».

CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICE. Parallèlement au contrat de travail, l'entreprise de portage salarial est tenue d'établir un contrat commercial de prestation de service avec chaque entreprise cliente du salarié porté pour la prestation à réaliser. Une copie de ce contrat doit être communiquée au salarié porté.

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL. Compte tenu de l'autonomie dans l'organisation du travail du salarié porté, l'accord prévoit que le temps de travail est organisé par convention de forfait en heures ou convention de forfait en jours. Pour la première convention de forfait, il est prévu « un forfait mensuel ou annuel d'une durée maximale de 173 heures par mois ou 1 827 heures par an ». Chaque mois, le salarié porté remet à l'entreprise de portage salarial, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent.

Par ailleurs, « des conventions de forfait annuel en jours peuvent être établies dans la limite d'un plafond de 218 jours par année civile ». Le forfait peut être dépassé à la demande du salarié et si l'entreprise de portage l'accepte. Ainsi, « le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut dépasser 223 jours » et « la rémunération de ces journées supplémentaires (de la 219^{ème} à la 223^{ème} journée) sera majorée de 50 % ».

RÉMUNÉRATION. Le salarié porté bénéficie de la rémunération du temps consacré à la réalisation de la prestation de portage. De plus, il perçoit une « indemnité d'apport d'affaires de 5 % ». Pour le CDD, il est prévu l'indemnité de fin de contrat de 10 %.

En outre, l'accord acte une rémunération minimale, hors indemnité d'apport d'affaires, de 2 900 euros bruts mensuels pour un temps plein. « Les conditions d'évolution de ce montant minimum seront négociées lors de la négociation de la convention collective à élaborer dans le champ d'activité du portage salarial. »

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SÉCURITÉ. Les mêmes règles en matière de conditions de travail et de sécurité que pour les salariés de l'entreprise cliente s'appliquent au salarié porté.

RELATIONS COLLECTIVES. Les relations sociales s'exercent dans l'entreprise de portage et les partenaires sociaux doivent engager, dans l'année suivant l'extension de l'accord, une négociation sur l'organisation de ces relations sociales.

PRÉVOYANCE, RETRAITE ET FORMATION. Pour ce qui est de la prévoyance, de la retraite et de la formation des portés, le texte prévoit de s'appuyer sur les dispositifs existants dans le secteur du travail intérimaire. Si les partenaires sociaux décidaient finalement de confier ces dossiers à la branche de l'intérim, ils pourraient adapter les dispositifs existants. Si, par exemple, le FAF.TT était choisi comme OPCA, une section spécialement dédiée au portage salarial serait constituée au sein de l'organisme paritaire.

PÉRIODE TRANSITOIRE DE DEUX ANS

L'accord prévoit une période transitoire de deux ans pour permettre aux entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008 de s'adapter. Ainsi, « les entreprises de portage salarial pourront poursuivre leur activité, avec des salariés portés ayant soit le statut cadre, soit le statut non cadre ».

Par ailleurs, pendant ces deux années suivant l'entrée en vigueur du texte, « une rémunération minimale brute mensuelle, pour un emploi à temps plein, sera garantie au salarié porté ». Ainsi, « pour un salarié

porté ayant un statut non cadre, la rémunération minimale, hors indemnités, s'élèvera au minimum à 1 700 euros la première année de la période transitoire, puis à 1 800 euros la seconde année ».

De plus, un groupe de travail paritaire doit être composé pour présenter, au plus tard six mois avant la fin de la période transitoire, « aux partenaires sociaux ayant négocié le présent accord, ainsi qu'aux partenaires sociaux intervenant dans le champ d'activité du portage salarial, un bilan portant sur l'application de l'accord et notamment sur les relations contractuelles, le périmètre d'activité du portage salarial, l'analyse des métiers concernés par le portage salarial, et la rémunération des salariés portés ».