

Convention collective de branche des salariés en portage salarial

Préambule

Le portage salarial fait l'objet d'un cadre législatif spécifique, en application de l'ordonnance n°2015-380 du 2 avril 2015, ratifiée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La spécificité du portage salarial nécessite une convention collective adaptée à la situation atypique de ces salariés.

Ainsi, pour parachever la sécurisation de cette nouvelle forme d'emploi, les partenaires sociaux, en accord avec le Ministère du travail, décident de la création d'une convention collective nationale de branche afin de sécuriser les conditions générales de travail et d'emploi et les parcours professionnels des salariés portés.

CHAPITRE I : DEFINITIONS

Article 1 - 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 exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'entreprise de portage salarial.

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 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 - Critères définissant le salarié porté

2.1 - Autonomie

Le salarié porté, dans le respect des normes en vigueur, dispose d'une autonomie dans la prise de décisions qui relèvent de son domaine de compétence.

Elle se traduit par l'aptitude à démarcher les entreprises clientes de son choix, de définir avec elles le cadre et l'étendue de la prestation, de convenir avec elles du prix, de décider lui-même de l'organisation de son emploi du temps pour la réalisation de ses prestations, de répartir ses tâches en organisant ses temps de travail et de repos.

Elle a pour corollaire l'absence d'obligation pour l'entreprise de portage de fournir du travail au salarié porté. Cette autonomie suppose la liberté du salarié porté à rechercher sa clientèle et à entretenir un réseau de clients.

2.2 – Qualification

Le salarié porté dispose au minimum d'une qualification professionnelle de niveau III, conformément aux dispositions issues de la circulaire relative à la nomenclature interministérielle par niveau¹, ou d'une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité.

2.3 – Expertise

Le salarié porté dispose d'une expertise particulière constituée d'un ensemble de compétences et de savoirs spécifiques dans son domaine. Sa maîtrise et son savoir-faire le rendent apte à appréhender une situation/opportunité professionnelle en vue de son évaluation, de la préparation et de l'exécution du projet qui en découle. Il est apte à négocier et exercer sa mission pour l'entreprise cliente.

CHAPITRE II : DUREE, REVISION, DENONCIATION

Article 3 : Durée et prise d'effet

3.1

La présente convention collective prend effet le premier jour du premier mois du trimestre civil qui suit la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension la concernant.

La convention est conclue pour une durée initiale de cinq ans. A l'issue de cette période, sauf opposition majoritaire dans l'un des collèges exprimée avec un délai de prévenance de 3 mois, elle devient à durée indéterminée.

¹ Circulaire no II-67-300 du 11 juillet 1967 relative à la nomenclature interministérielle par niveau :
Définition de la qualification de niveaux 1 et 2 : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs.

Définition de la qualification de niveau 3 : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie, et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (Bac +2).

3.2

Dans l'hypothèse d'une exclusion émise sur le précédent article 3.1 à l'occasion de la procédure d'extension, les parties signataires décident que la présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 : Révision

4.1-

La révision s'opère dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires ainsi que selon les dispositions qui suivent.

La présente convention collective peut être modifiée, précisée, complétée sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations représentatives visées à l'article L2261-7-I du code du travail communiquée à l'ensemble des organisations syndicales invitées à participer aux négociations paritaires de branche. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction.

Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les trois mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

4.2-

Les dispositions de l'article 4.1 s'appliquent également aux demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une des organisations syndicales de salariés représentatives présentées en application de l'article L. 2222-3 du Code du travail.

Article 5 : Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée avec un préavis de trois mois dans les conditions et avec les effets prévus par les dispositions législatives et réglementaires applicables. La dénonciation peut porter sur une partie de la convention collective à condition de concerner la totalité d'un chapitre ou le bloc regroupant la totalité des dispositions relatives à la durée, l'aménagement du temps de travail, les classifications et les salaires minima.

CHAPITRE III : COMMISSIONS NATIONALES PARITAIRES

Plusieurs commissions paritaires sont instituées dont l'adresse se situe au siège du PEPS qui assure le secrétariat des commissions nationales paritaires sauf décision contraire.

Article 6 : Dispositions communes à toutes les commissions

6.1- Composition des commissions

Ces commissions sont composées de deux collèges :

- Un collège salariés comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention.

- Un collège employeurs comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

Les membres des commissions sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés de chaque collège, sauf texte contraire. Le décompte des votes se fait selon le principe : « une organisation égale une voix ».

En l'absence de majorité au sein d'un collège, la décision est prise à la majorité qualifiée des deux tiers des membres présents ou représentés dans la commission considérée.

Chaque organisation pourra se faire accompagner d'un expert technique si elle l'estime nécessaire.

Les membres représentants les organisations syndicales dans les différentes commissions paritaires instituées par la présente convention collective bénéficient, pendant toute la période de leur mandat, de la protection prévue à l'article L.2421-1 du Code du travail. Cette protection persiste pendant douze mois après la fin du mandat sous conditions que l'ancien membre ait exercé leur fonction durant au moins un an.

6.2- Statut et règlement intérieur

Chacune des commissions devra, lors de sa mise en place, rédiger ses statuts et/ou son règlement intérieur. Ces derniers détermineront notamment la présidence de la commission et la composition du bureau.

6.3- Modalités d'exercice du droit de s'absenter et compensation des pertes de salaire

Les salariés appelés par une organisation syndicale à siéger dans l'une des commissions paritaires ainsi que dans l'ensemble des commissions initiées par la branche bénéficieront des dispositions suivantes.

Afin de préparer les négociations, ces salariés bénéficient du droit de s'absenter une demi-journée à l'occasion de chaque réunion de la commission paritaire. Les membres de la commission sont tenus d'informer leurs employeurs de leurs absences pour assister aux réunions dans un délai compatible avec la bonne exécution de leurs missions.

Les salariés participant à ces réunions bénéficient d'une compensation de perte de salaire égale par demi-journée de réunion (sur production d'une feuille de présence signée par les intéressés) au salaire minimum légal ou conventionnel applicable à cette durée.

Cette compensation salariale est assurée par l'employeur.

Le financement du fonctionnement du dialogue social dans ce cadre et dans le cadre des articles 7 à 9 fait l'objet d'une contribution conventionnelle. Le montant de la contribution annuelle de chaque entreprise sera au minimum de 0,01% de sa masse salariale. Ses modalités de collecte seront définies par avenant.

6.4- Indemnisation des frais de déplacement

Un représentant par syndicat visé à l'article 6.1 se voit rembourser par l'EPS :

a) ses frais de transport sur la base du tarif ;

- sncf (2ème classe),
- kilométrique voiture en fonction du barème fiscal,
- avion classe économique, lorsque la distance à parcourir en train suppose un trajet de plus de quatre heures,

b) ses frais de nourriture à raison de six fois le minimum garanti (barème URSSAF) par repas pris hors de chez eux et, en cas de nécessité d'hébergement, de trente-deux fois le minimum garanti pour l'ensemble de la nourriture et de l'hébergement.

6.5- Assurance accident

Les salariés participant aux réunions des commissions paritaires seront assurés, à la diligence du syndicat d'employeurs, pour les accidents dont ils pourraient être victimes à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions.

Article 7 : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

7.1 Attributions de la commission

La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises, aux salariés portés et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

7.2 Fonctionnement de la commission

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, chaque collègue se prononce à la majorité des membres présents ou représentés du collège pour exprimer sa position, sauf texte contraire.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de la présente convention.

La CPPNI se réunit au moins trois fois sur la base d'un calendrier arrêté pour l'année civile à la dernière réunion de l'année précédente. Le calendrier des dates retenues est accompagné de la liste des thèmes à traiter pour l'année à venir, établie à partir des demandes et propositions présentées

par l'une ou l'autre des organisations salariales ou patronales composant la commission paritaire. Ce calendrier permet d'assurer le suivi de la convention au sens de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail.

Article 8 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, siégeant en commission d'interprétation

8.1 Attributions de la commission

Elle a pour rôle d'apporter une réponse adoptée paritairement à une difficulté d'interprétation sur un article, en totalité ou en partie, ou sur plusieurs articles de la convention.

8.2 Fonctionnement de la commission

La Commission est saisie :

- par un salarié, ou plusieurs salariés relevant du périmètre de la convention,
- par un employeur relevant du périmètre de la convention,

La lettre de saisie adressée au siège de la Commission :

- identifie le ou les auteurs de la saisine ainsi que l'identité et l'adresse professionnelle des parties concernées,
- expose la(ou les) difficulté(s) d'interprétation en relevant la position de chacune des parties concernées.

La commission se réunit et prend position dans les trois mois de sa saisine.

Le secrétariat établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties. En cas d'accord entre la délégation patronale et la délégation salariale sur la réponse à apporter aux parties, le texte est annexé à la convention.

Article 9 : Commission Paritaire Nationale de Conciliation (CPNC)

9.1 Attributions de la commission

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.

9.2 Fonctionnement de la commission

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les trois semaines qui suivront la demande de convocation adressée au secrétariat de la CPPNI et ses avis devront être pris dans les quinze jours suivants. La saisine doit exposer succinctement le différend et copie en sera adressée aux membres de la commission.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut prendre tout avis et entendre toute personne si elle l'estime nécessaire. Elle peut, le cas échéant, effectuer ou faire effectuer toute enquête sur place.

La commission formule les propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

En cas d'accord des parties sur les propositions de la commission, la commission établit un procès-verbal de conciliation qui sera communiqué aux parties et signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Article 10 : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

10.1 Attributions de la commission

Les missions de la commission paritaire nationale sont :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution,
- d'être l'interlocuteur de divers organismes pour son domaine de compétences,
- d'exercer les attributions visées par la loi.

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

10.2 Fonctionnement de la commission

La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation écrite de son président ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collègue dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine. Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du président de la CPNE.

La commission est présidée pour chacune de ses réunions alternativement par le collège patronal et le collège salarial. Chaque président est désigné par son collègue.

Article 11 : Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (OPNC)

11.1 Attributions de l'observatoire

Il est destinataire des accords d'entreprise et d'établissement qui doivent lui être transmis en application de la loi.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par Organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

11.2 Composition de l'observatoire

L'observatoire est composé selon les mêmes modalités que la CPPNI.

11.3 Fonctionnement de l'observatoire

L'OPPS (Observatoire Paritaire du Portage Salarial), structure créée par les organisations signataires, est chargée d'exercer ces attributions selon des modalités qui seront définies dans le cadre de cette structure.

CHAPITRE IV : RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12 - Liberté d'opinion et exercice du droit syndical

La liberté d'opinion et l'exercice du droit syndical s'effectuent conformément aux dispositions légales.

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Pour remplir au mieux leurs missions, les délégués syndicaux valablement désignés disposeront des moyens instaurés à leur bénéfice par la loi : notamment concernant les jours, demi-journées, heures de délégation, liberté de déplacement, diffusion de tracts.

Les délégués syndicaux voient leur temps de délégation rémunéré selon des modalités fixées entre l'EPS et le porté dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Les frais de déplacement pour les réunions organisées par l'employeur seront remboursés sur justificatifs, sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Les organisations syndicales peuvent recourir à la visio-conférence dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la désignation d'un RSS, se fera conformément à l'article L. 2142-1-1.

Les conditions de désignation, le rôle et les prérogatives du représentant de la section syndicale sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires.

Les représentants de sections syndicales voient leur temps de délégation rémunéré selon des modalités fixées entre l'EPS et le porté dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Article 13 - Délégués du personnel et comité d'entreprise

Pour la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux au sein de l'entreprise de portage salarial, les salariés portés constitueront un collège spécifique composé d'un nombre égal de titulaire(s) et de suppléant(s) fonction de l'effectif de ce collège, distinct du ou des collèges destinés(s) aux autres catégories du personnel.

Le nombre de sièges de ce collège est au moins égal au nombre correspondant à la proportion des salariés portés par rapport à l'ensemble de l'effectif inscrit sur la liste électorale de l'entreprise ou de l'établissement, arrondi selon la méthode de la plus forte moyenne.

Dans le cas où l'entreprise ou l'établissement comporterait une organisation syndicale représentative non signataire de la présente convention, la mise en place de ce collège spécifique se fera avec son accord.

Ce collège électoral spécifique est composé de personnels assimilés à des salariés relevant de droit des collèges légaux ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur et les stipulations de la présente convention.

Le temps légal de délégation des représentants élus du personnel est rémunérée dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Les frais de déplacement sont remboursés sur justificatifs sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels quand il s'agit de réunions organisées par l'employeur.

Les organisations syndicales peuvent recourir à la visio-conférence dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Les EPS s'engagent à mettre tout en œuvre pour faciliter le vote à distance des salariés portés, notamment par la mise en place du vote par correspondance et du vote électronique dans le respect des dispositions légales prévues pour cette modalité de vote.

Article 14 - Modalités d'application des dispositions sur le droit syndical et la représentation élue

14.1. Calcul des effectifs

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de portage salarial en équivalent temps plein eu égard à l'emploi des salariés en contrat à durée déterminée ou à temps partiel, il est tenu compte :

1° Des salariés permanents fonctionnels de cette entreprise déterminée conformément à l'article L.1111-2 du code du travail ;

2° Des salariés portés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise pendant une durée d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

14.2. Electorat et éligibilité

Les conditions d'ancienneté sont de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles les salariés portés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec l'entreprise de portage salarial au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Sont électeurs ou éligibles tous les salariés portés satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies ci-dessus par les autres dispositions des textes applicables et effectuant le mois du dépôt des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise, ou ayant eu une fiche de paye.

Article 15 - Négociations d'entreprise

Les négociations collectives opérées au sein des entreprises avec les interlocuteurs visés par la loi doivent se dérouler dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties. Pour ce faire, ces négociations par thème doivent comporter un calendrier de réunions à l'issue desquelles un accord ou un procès-verbal de désaccord est établi. Elles doivent préciser l'ordre du jour des réunions et le cas échéant les documents qui seront échangés entre les parties pendant la négociation avec indication du délai de transmission des informations.

CHAPITRE V : RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Dispositions liminaires

L'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 prévoit deux modalités de conclusion d'un contrat de travail en portage salarial :

- à durée déterminée ;
- à durée indéterminée.

Ces deux contrats ne peuvent être conclus que par des sociétés dont l'activité exclusive est le portage salarial et qui répondent aux exigences notamment en termes de garantie financière et de déclaration administrative préalable. Leur conclusion n'est possible qu'à l'égard de salariés disposant :

- d'une part, d'un niveau d'expertise et de qualification nécessaire à l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas ;
- d'autre part, d'une autonomie qui permet à ce salarié de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix. Le contrat de travail doit comporter les mentions obligatoires prévues par l'ordonnance du 2 avril 2015 telle que ratifiée par la loi.

Il en résulte que la durée du travail et son aménagement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ainsi que la rémunération du salarié porté résulte des missions qu'il a conclues et réalisées sous la responsabilité de l'EPS et dans le cadre défini par la convention. Ces principes constituent des éléments déterminants de la relation de travail entre l'EPS et le salarié porté. Ils apportent une spécificité à l'application de la réglementation issue du Code du travail. C'est à la lumière de ces principes qu'il faut définir et apprécier le contenu de la relation de travail. Il en est ainsi par exemple s'agissant de la répartition de la durée du travail pendant l'exécution d'une prestation de portage salarial : elle est fixée par le salarié porté.

Au regard de la condition d'expertise, le salarié porté relève des catégories technicien – agent de maîtrise ou cadre. Son statut est déterminé par cette classification.

Les parties favorisent la formation pendant le temps de travail et mettent en œuvre les moyens de suivre les formations pendant ou en dehors d'une prestation chez une entreprise cliente.

Article 30 – Obligations de l'employeur

30.1 – Adaptation au poste et maintien dans l'emploi

Conformément à la loi, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure d'une part que le salarié porté dispose des compétences nécessaires pour développer son activité de recherche de clients.

Il s'assure d'autre part que le salarié porté, par rapport aux compétences, qualifications et domaines d'expertise connus du salarié, dispose des connaissances et des compétences requises pour préserver son offre de services au regard de son obligation de former.

30.2 - Développement des compétences et des qualifications

Conformément à la loi, l'employeur peut proposer des actions de formations qui participent au développement des compétences et des qualifications du salarié porté, y compris numériques.

Le salarié peut mobiliser, à cette fin, son compte personnel de formation.

Article 31- Prestations de conseil et d'accompagnement

31.1 – Développement d'outils spécifiques à la branche

L'employeur met à disposition les moyens utiles et adaptés afin de suivre l'activité du salarié porté, de le conseiller sur son offre de prestations actuelle et future. Il lui propose le cas échéant des actions de formation.

Les parties signataires confient à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle le soin de développer et de proposer aux entreprises de la branche des outils de suivi adaptés au regard de l'objectif défini à l'alinéa précédent.

31.2 – L'entretien professionnel

L'employeur met en œuvre l'entretien professionnel prévu à l'article L6315-1 du code du travail.

Les parties signataires confient à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle le soin de développer les outils et procédures adéquates.

Article 32 - Le plan de formation de l'entreprise

Les entreprises mettent en œuvre la procédure de consultation prévue par les articles L2323-15 et suivants du code du travail dans des conditions permettant un dialogue social en entreprise constructif sur le champ de la formation professionnelle et la construction des parcours professionnels.

Lors de cette consultation, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions prévues ou réalisées en distinguant :

- Les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi ;
- Les actions qui participent au développement des compétences et des qualifications des salariés ;

L'employeur porte notamment à la connaissance des représentants du personnel de manière claire :

- le nombre de bilans de compétences prévus ou réalisés ;
- le nombre de VAE prévues ou réalisés ;
- le nombre de périodes de professionnalisation prévues ou réalisées ;
- le nombre de demandes de CPF et le nombre de CPF cofinancés par l'entreprise ;
- le nombre d'entretiens professionnels réalisés et les éventuels manquements à l'obligation d'entretien professionnel (réalisation des entretiens et objectifs des entretiens tous les six ans) ;

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit et propose un modèle de présentation du plan de formation, en tenant compte des contraintes légales et réglementaires, ainsi que des éléments ci-dessus.

Article 33 - Dispositifs de formation

Les entreprises et les salariés couverts par la présente convention accèdent aux dispositifs de formation prévus par le droit commun.

Les parties signataires accordent une importance particulière au bilan de compétences, qui permet au salarié d'élaborer un projet professionnel pouvant donner lieu à la réalisation d'actions de formation.

Elles accordent une importance particulière à la validation des acquis de l'expérience, qui permet au salarié porté de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de maintenir dans l'emploi les salariés portés ainsi que de développer leurs compétences et leur qualification. C'est pourquoi elles décident d'une contribution de professionnalisation supérieure à celle prévue par le droit commun. Elles s'engagent en outre à déterminer des prises en charge financières par l'OPCA favorables au développement de ce dispositif.

Article 34 - Conditions de départ en formation

34.1 - Dans le cadre d'une prestation

Le salarié porté est susceptible de suivre une action de développement des compétences, au titre du plan de formation de l'entreprise de portage salarial, pendant ou en dehors du temps de travail.

A l'occasion de cette action de développement des compétences est rédigé un document précisant :

- L'intitulé de l'action et sa durée,
- Les dates pendant lesquelles l'action a lieu,
- Le ou les lieux où elle se déroule,
- Le cas échéant le nom du service interne de l'entreprise de portage salarial ou de l'organisme externe responsable de l'action,
- Le montant de l'allocation de formation,
- L'engagement auquel l'entreprise de portage salarial souscrit dès lors que le salarié porté a suivi avec régularité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces éléments seront formalisés dans un document type élaboré par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pendant la durée de la formation, le salarié porté bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu à l'article L6321-11 du Code du Travail.

34.2 – En dehors d'une prestation

L'action de formation peut s'insérer entre des prestations.

Article 35 - Désignation de l'OPCA de branche

Les parties désigneront l'OPCA de la branche du portage salarial dans le cadre des discussions programmées par l'accord de méthode.

Les parties signataires participeront à la section professionnelle paritaire de branche du portage salarial au sein de l'OPCA.

Le rôle de cette section paritaire est de mettre en application, en étroite interaction avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, et sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA, les stipulations de la présente convention et d'assurer les prérogatives qui lui sont reconnues par les textes législatifs et réglementaires ainsi que par les statuts de l'OPCA.

Article 36 - Stipulations financières

La contribution égale à 1,6 % de la masse salariale quel que soit l'effectif est répartie conformément aux dispositions législatives à concurrence de 0,55 % pour les moins de 11 salariés et à concurrence de 1% à partir de 11 salariés, l'excédent étant affecté au plan de formation.

La contribution est répartie de la façon suivante selon la taille de l'entreprise

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à moins de 50 salariés	Entreprises de 50 à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contributions (en % de la masse salariale)	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %
Répartition des contributions avec augmentation des contributions légales professionnalisation d'au moins 0,3%				
Plan de formation	1,15 %	0,7 %	0,6%	0,6 %
Professionalisation	0,45 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
CPF	-	0,2 %	0,2 %	0,2 %
CIF	-	0,15 %	0,2 %	0,2 %
FPSP	-	0,15 %	0,2 %	0,2 %

Les entreprises verseront cette contribution à l'OPCA désigné à l'article précédent au sein duquel est constituée une section paritaire professionnelle permettant aussi la constitution d'un fonds mutualisé. Un des objectifs de la contribution supplémentaire conventionnelle est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par plusieurs mesures à examiner, notamment par la rémunération des périodes passées en formation, d'intermissions ou encore tout autre moyen pour accompagner les salariés portés dans l'alternance de périodes travaillées et non travaillées.

CHAPITRE IX : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLES

Le salarié porté junior - ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans l'activité en portage salarial - peut relever soit de la classification techniciens, agents de maîtrise ou assimilé soit de la classification cadres.

Le salarié porté sénior - ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'activité en portable salarial - relève de la classification cadre.

Le salarié porté au forfait jour quelle que soit l'ancienneté dans l'activité en portage salarial relève de la classification cadre.

CHAPITRE X : EMPLOI ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Conformément à la réglementation, les organisations syndicales patronales et salariales négocieront tous les trois ans sur ces sujets.

A cette occasion la délégation patronale, avec l'aide de l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial, présentera un rapport reprenant au minimum les informations prévues par la réglementation.

Cette négociation triennale porte également sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur la prise en compte de la pénibilité au travail.

Bien entendu, ces négociations prendront en compte les spécificités liées au portage salarial.

CHAPITRE XI : DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées sont celles définies par la loi

Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ou dans les départements d'Outre-Mer.

Cet article fera l'objet de précision dans une négociation ultérieure.

CHAPITRE XII : ACCES A UN REGIME DE PREVOYANCE ET A UN REGIME DE REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRES DE FRAIS OCCASIONNES PAR UNE MALADIE, UNE MATERNITE OU UN ACCIDENT

Une négociation sera engagée ultérieurement à ce sujet.

Pour la CFDT..... *Jean-Pierre Gondraux*

Pour le PEPS....

Pour la CFE-CGC.....
FOUCAUD

P. Levy-Wariz
Patrick LEVY-Wariz

Pour la CFTC...
COURPOTIN

Pour la CGT..... *Denis GRADUIC*

Pour Force Ouvrière.... *Mme SIMON FecFo*

Annexe 1 Modèle Clauses Forfait jour

Modèle de convention individuelle de forfait en jours

Entre la société X, employeur, d'une part, et M. ou Mme Y, salarié(e) d'autre part, est convenue la convention individuelle de forfait en jours suivante :

1. Accord collectif de référence :

Les parties conviennent que la présente convention individuelle de forfait en jours est conclue en application des dispositions xxx de la convention collective nationale des salariés portés (dispositions annexées à la présente convention).

En effet, du fait de son autonomie, M. ou Mme Y verra son temps de travail décompté en journées *et/ou demi-journées*, conformément aux dispositions de la convention collective précitée.

2. Nombre prévisionnel annuel de jours :

Si le nombre prévisionnel de jours devant être travaillés est de 218 (*ou moins, si les parties conviennent d'un forfait-jours réduit*) (y compris une journée au titre du dispositif solidarité), l'année s'entendant conformément à la période de référence fixée par la convention collective précitée, la rémunération brute sera celle définie ci-après.

3. Rémunération :

Le salaire perçu par le (la) salarié(e) est un salaire forfaitaire, indépendant du nombre d'heures de travail effectif réalisées chaque semaine. Le salaire forfaitaire annuel est fixé à xx xxx € brut pour le nombre prévisionnel de jours fixé ci-dessus. Le salaire forfaitaire journalier correspondant est donc fixé à xxx € brut.

4. Renonciation à des jours de repos :

Le salarié pourra renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire conformément aux articles L. 3121-59 et L. 3121-66 du Code du travail.

Dans ce cas, un avenant à la présente convention de forfait sera conclu entre les parties. Il fixera le nombre de jours supplémentaires à effectuer, sans pouvoir dépasser ... jours et rappellera que chaque jour supplémentaire sera payé avec une majoration de 10%. Cet avenant ne sera valable que pour l'année en cours et ne pourra être reconduit de manière tacite.

5. Modalités de suivi de la charge de travail :

Le suivi de la durée de travail et de la charge de travail de M. ou Mme Y se fera conformément aux dispositions de la convention collective précitée.

Il sera notamment assuré au moyen d'un système auto-déclaratif. Dans le cadre de son compte rendu d'activité mensuel, le (la) salarié(e) s'engage à renseigner le nombre de journées travaillées dans le mois accompli, le positionnement ou la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, ou autres. Il (elle) pourra également faire toute remarque sur la durée et la charge de travail dans ce document, ou solliciter directement la tenue d'un entretien individuel afin de permettre le respect des périodes minimales de repos.

Un entretien individuel sera organisé par l'employeur au minimum une fois par période de référence annuelle du forfait pour échanger notamment sur la durée et la charge de travail du (de la) salarié(e) et la conciliation de ses temps de vie.



DB

JGR

CE