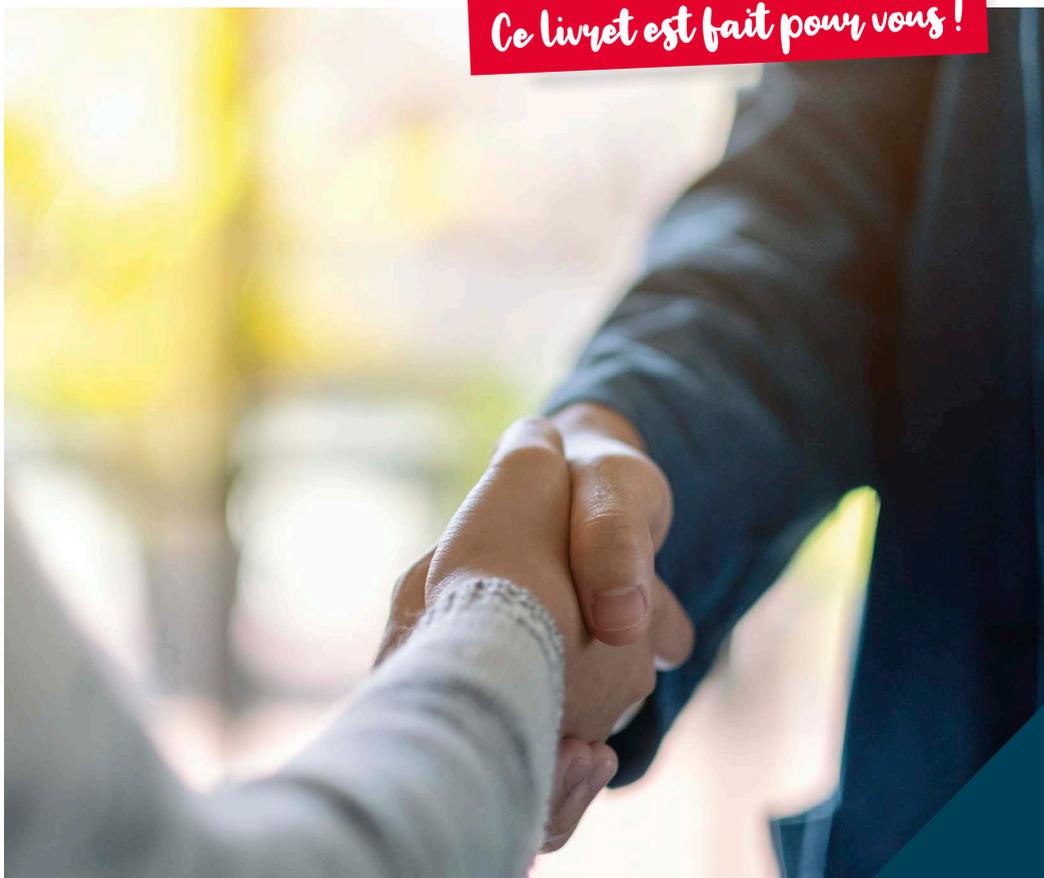


Salariés des TPE en
PORTAGE SALARIAL

(Convention collective n°3219 – brochure n°3383)

Ce livret est fait pour vous !



Les secteurs professionnels de la Section fédérale des Services de la FEC-FO recouvrent des métiers divers dont le portage salarial, les bureaux d'études, le conseil, les secteurs de l'immobilier (syndic, agences immobilières, sociétés foncières, ...), l'Intérim, les prestataires de services, les centres d'appels, les instituts de sondage, la promotion-construction, les métiers de l'animation, du tourisme, du sport, les concierges et gardiens d'immeubles, les salariés des cabinets d'avocats et d'experts comptables, etc.

“
Face à l'évolution du travail, il est nécessaire de revendiquer de nouveaux droits pour les salariés
”

Ces secteurs professionnels se développent tant en nombre d'entreprises que de salariés et représentent un poids croissant dans le secteur privé. Ils ont certaines caractéristiques communes :

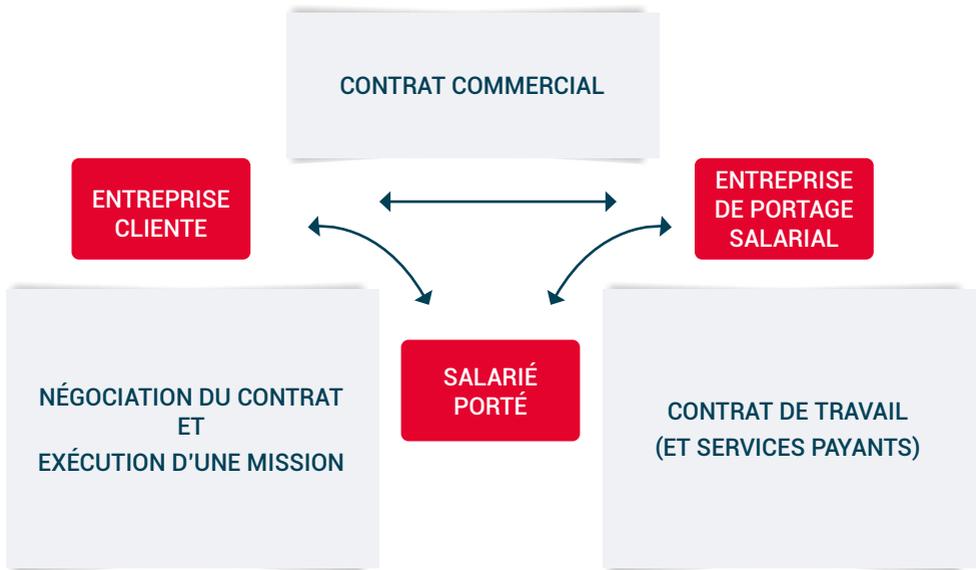
- > Les salariés peuvent être à la fois **nomades** - amenés à travailler chez un client - et **sédentaires** - étant amenés à travailler à leur domicile, au travers du télétravail notamment ;
- > L'obligation faite aux salariés de "**rester connectés**" avec leur entreprise et donc souvent de donner des droits d'accès à l'entreprise via leur téléphone mobile et leur PC ;
- > Le développement de la **sous-traitance**. Les contraintes de budgets et d'organisation imposées par le contrat commercial avec client donneur d'ordres définissent souvent les conditions de travail des salariés des TPE ;
- > Le développement de **la part variable et subjective de la rémunération** (satisfaction du client et du client donneur d'ordre, primes exceptionnelles, part variable du salaire) au détriment de la part fixe du salaire, la seule qui ne peut pas baisser.

De nouveaux droits doivent encadrer ces pratiques, comme le droit à la déconnexion et/ou au télétravail. FO revendique le droit à **véritable équilibre** entre les parties professionnelle et personnelle de la vie des salariés.



LE PORTAGE SALARIAL

Le portage salarial est une **relation tripartite** dans laquelle l'entreprise de portage salarial signe un **contrat commercial** avec une entreprise cliente pour la mise à disposition temporaire du salarié porté et un **contrat de travail** avec ce salarié porté.



Quel statut pour le salarié porté ?

L'activité de portage salarial est une forme de prestation administrative par l'entreprise de portage pour **donner un statut officiel et protecteur** au travailleur qui sera alors considéré comme salarié autonome plutôt qu'indépendant, auto-entrepreneur ou freelance.

FO est intervenue jusqu'au Conseil Constitutionnel pour encadrer cette nouvelle forme d'emploi qui était jusque-là pratiquée parfois de façon opaque puisque sans aucun cadre légal. L'ordonnance du 2 Août 2015 puis la signature de la Convention collective en Avril 2017 sont des étapes importantes de cette démarche de reconnaissance des droits.

Les négociations encore en cours concernent la prévoyance, l'assurance des frais de santé, le statut des salariés permanents et une mise à plat de la facturation sur le compte d'activité du salarié porté. Ce seront les prochaines **étapes de création de droits pour les salariés**.



OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'entreprise de portage salarial a la responsabilité juridique, financière, sociale, civile et professionnelle de la mission. Elle assure la facturation, le recouvrement, le contrôle et l'archivage des documents contractuels et gère l'ensemble de la gestion administrative (déclarations diverses, charges, etc...) et doit obtenir les garanties financières et les assurances appropriées avant de pouvoir exercer son activité.

Exemple d'obligations à respecter : la visite médicale d'embauche, l'entretien professionnel, les entretiens de suivi de la charge de travail des salariés en forfait-jour, le dialogue social dans l'entreprise, l'adaptation du poste aux salariés en situation de handicap, le 1% logement, les cotisations pour la protection sociale et pour la formation professionnelle, etc.

Les coûts généraux sont le plus souvent refacturés directement ou indirectement sous la forme de frais de gestion, souvent de l'ordre de 10% du CA HT. Les cotisations pour la protection sociale liées au statut de salarié porté sont déduites de son compte d'activité et restent toutefois inférieures aux cotisations sociales pour le RSI dues par les indépendants.

QUEL PROFIL POUR LE SALARIÉ PORTÉ ?

La Convention collective a précisé trois critères permettant à un travailleur de devenir salarié porté :

- > **L'autonomie** dans la recherche de clients, la prise de décisions dans son domaine de compétence et dans l'organisation de son travail
- > **La qualification professionnelle** au niveau bac+2 au minimum, ou une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité
- > **L'expertise particulière**, constituée de compétences et savoirs spécifiques à son domaine d'activité. Cette maîtrise et le savoir-faire du salarié lui permettent d'identifier les problématiques et opportunités pour un projet ou une prestation ainsi que de négocier et d'exercer sa mission pour l'entreprise cliente.

SALAIRES MINIMUM NÉGOCIÉS ET APPLICABLES DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE

Le salarié étant autonome, qualifié et expert en son domaine, FO a toujours revendiqué un statut et une rémunération à la hauteur de ses compétences, exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale dont voici l'équivalent en euros.

Statut		Ancienneté	Salaire Brut Minimum Payable au Mois	Rémunération Brute Mensuelle Minimum Garantie
Technicien ou	Salarié junior	Moins de 3 ans	2 288,30 €	2517,13 €
Agent de Maîtrise	Salarié sénior hors forfait jour	Au moins 3 ans	2 451,75 €	2 696,93 €
Cadre	Salarié au forfait jour	Dès l'embauche	2 778,65 €	3056,52 €

La rémunération Mensuelle Minimum est la somme du salaire brut minimum payable (composé du salaire brut mensuel de base + 10% pour l'indemnité de congés payés + 5% pour la prime d'apport d'affaire) et de la garantie financière obligatoire de 10%.

PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

L'ANI de 1947 impose à toutes les entreprises un contrat de prévoyance pour les salariés au statut cadre. Pour définir les protections minimales à couvrir, les militants FO négocient un accord de branche sur le sujet.

Si vous souhaitez recevoir le détail de l'accord dès qu'il sera signé et étendu, envoyez vos coordonnées à services@fecfo.fr



LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DES SALARIÉS PORTÉS

Les prestations sont menées dans 21 catégories listées dans le rapport de branche 2019. Les six principales sont dans l'ordre : **Informatique, Formation, Gestion de Projet, puis Expertise Technique, Manager de Transition et enfin RH.**

Sont exclus du périmètre du portage salarial : l'exercice d'une profession réglementée, les emplois à risques, les missions qui ne correspondent pas à une mission répondant à un besoin temporaire (36 mois maximum) d'une entreprise pour une prestation intellectuelle. Exemples : transport routier, négoce, services à la personne...

SALARIÉ OU CLIENT ?

Le travailleur est à la fois salarié et client de l'entreprise de portage. Il est parfois difficile de **distinguer ce qui fait partie de la relation de travail ou de la relation commerciale** avec une question qui revient systématiquement : qui paye quoi ?

UNE OFFRE DE SERVICES... PAYANTS !

Au-delà des obligations de base des entreprises de portage salarial, celles-ci proposent **de nombreux services payants** supplémentaires comme une gestion administrative personnalisée, des formations, une mise en réseau, une aide à la recherche de missions ou encore des outils de prospection ou de calcul des revenus pour établir le prix de la mission en sachant d'avance le revenu qui en sera tiré.

Des difficultés peuvent survenir lorsque des coûts sont facturés de façon illisible voire en doublon (salaires des permanents payés dans les frais de gestion + formation payante réalisée par un salarié de l'entreprise de portage). **L'étude attentive des contrats** établis par l'entreprise de portage salarial, en comparaison avec les dispositions de la Convention collective s'avère essentielle **pour limiter les différends**. Cela permet de vérifier s'il s'agit d'une question de droit du travail ou de droit commercial pour obtenir le meilleur résultat par la négociation voire par une action juridique.

FO demande une négociation de branche afin **de rendre plus lisible la facturation** avant la signature des contrats (commercial et de travail) et **d'homogénéiser la prise en compte des différents coûts** pour toutes les entreprises de portage salarial. L'objectif est d'éviter l'apparition de conflits liés à la répartition des coûts et permettre aux salariés portés de mieux calculer le prix à fixer pour une mission et le revenu net qui en découlera, toutes cotisations, frais et options déduites.

INFORMEZ-VOUS !

Si vous rencontrez des difficultés,
prenez contact avec le syndicat
FO par mail à
sevices@fecfo.fr

LES SALARIÉS PERMANENTS FONCTIONNELS

Pour le moment, ces salariés ne sont pas concernés par la Convention collective du portage Salarial. Les droits de ces salariés sont issus directement de la loi, du Code du Travail, d'une application volontaire par l'employeur d'une autre convention collective (Intérim, Syntec, ...), d'un accord de groupe ou encore d'un accord d'entreprise.

FO a demandé l'ouverture de la négociation en branche pour que les salariés permanents des entreprises de portage (et en particulier des TPE, les plus petites, là où il y a le moins d'accords collectifs) puissent bénéficier de droits supérieurs au minimum légal, en particulier concernant le salaire minimum, le temps de travail, les congés pour événements exceptionnels, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ à la retraite, la prise en compte de l'ancienneté, la prévoyance, les frais de santé, la formation, etc.

Notre équipe de militants est à l'écoute des salariés permanents pour recueillir leurs difficultés particulières et pour appuyer notre revendication pour créer des droits conventionnels, tels que ça a pu être le cas pour les salariés de Syntec ou des entreprises de travail temporaire.



Vous souhaitez changer d'entreprise ?

une démission ?
une rupture conventionnelle ?



Les conséquences légales d'une démission et d'une rupture conventionnelle sont très différentes.

Il est important de faire le point et d'être accompagné dans ce changement.

Un licenciement ?

Le salarié porté peut être licencié s'il ne trouve pas de mission pendant plus d'un mois.



Prenez contact avec nos militants dans les plus brefs délais sur services@fecfo.fr

Nous sommes présents dans toute la France !

VOS CONTACTS POUR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE PORTAGE SALARIAL

Didier RIVIERE,

salarié et négociateur de la Convention Collective :
✉ didier.riviere37@gmail.com ☎ 07 82 41 11 21

Section fédérale des Services :

Nicolas FAINTRENIE

✉ services@fecfo.fr ☎ 01 48 01 91 95

Restons en contact

Prendre la page en photo et l'envoyer

par MMS au 07 82 41 11 21

ou

par mail à services@fecfo.fr

Envoyer par courrier à FECFO – Services, 54 Rue d'Hauteville, 75010 Paris



- Je souhaite
- recevoir les prochaines éditions du livret des TPE en portage salarial (Convention collective 3219)
 - recevoir les guides 2020 (Covid, activité partielle)
 - être appelé par un militant FO
 - adhérer au syndicat FO

Nom : Prénom :

Téléphone :

Mail :

Adresse postale :

Code postal : Ville :

Je suis salarié(e) de l'entreprise :

Convention Collective :

Métier :

Ville / Département :

Date et signature :