

Convention collective de branche des salariés en portage salarial

La présente convention sera applicable à toutes les entreprises de portage salarial le premier jour du premier mois du trimestre civil qui suit la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension la concernant.

A défaut d'un tel arrêté, la convention est applicable uniquement aux parties prenantes, soit uniquement aux membres du PEPS.

La convention est conclue pour une durée initiale de cinq ans et deviendra à durée indéterminée à l'issue de cette période, sauf opposition majoritaire.

AVANT	APRES
NEANT	La présente convention collective est catégorielle , les salariés portés ne relèvent pas du premier collège ouvriers – employés.
NEANT	Le salarié porté relève des catégories technicien – agent de maîtrise ou cadre.
NEANT	Qualification : le salarié porté dispose au minimum d'une qualification professionnelle de niveau III (v. circulaire du 11/07/67) ou d'une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité.
NEANT	Plusieurs commissions paritaires sont instituées (l'adresse se situe au siège du PEPS) : <ul style="list-style-type: none"> - Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation - Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation siégeant en commission d'interprétation - Commission Paritaire Nationale de Conciliation - Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - Observatoire Paritaire de la Négociation Collective
<u>Délégués du personnel et CE</u> : Pas de distinction selon que le salarié est un salarié permanent fonctionnel ou un salarié porté.	<u>Délégués du personnel et CE</u> : les salariés portés constitueront un collège spécifique distinct du ou des collèges destinés aux autres catégories du personnel.
Le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permet de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.	Précision supplémentaire : Le salarié porté sollicite la structure de portage après avoir recherché et négocié une mission avec son client, et convenu avec ce dernier des conditions d'exécution de la prestation et de son prix.

<p>Art. L 1254-20 : le contrat de travail est établi par écrit avec la mention : « contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée ».</p>	<p>La convention ajoutée : lorsque le contrat ne précise pas une telle mention, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas se prévaloir de la règle de l'absence de rémunération pour les périodes sans prestations.</p>
<p>NEANT</p>	<p>Le CDI est un contrat à exécution successive qui comporte des périodes travaillées et des périodes non travaillées.</p>
<p>NEANT</p>	<p>Le salarié porté s'engage à rechercher lui-même des clients.</p>
<p>NEANT</p>	<p>L'entreprise de portage s'engage à établir un contrat de travail en portage et à accomplir les formalités administratives et les déclarations sociales nécessaires.</p> <p>Elle assure un contrôle de conformité des éléments constituant le prix de la prestation et notamment la rémunération minimale prévue par la loi...</p> <p>Elle assure également un contrôle de conformité des éléments transmis par le salarié porté sur la base d'un compte-rendu d'activité visé par le client.</p>
<p>NEANT</p>	<p>IMPORTANT : L'entreprise de portage fait apparaître sur le contrat de travail les modalités de calcul de la rémunération nette de frais de gestion versée au salarié porté.</p>
<p>NEANT</p>	<p>IMPORTANT : L'entreprise de portage salarial peut refuser un contrat commercial en portage salarial si un ou plusieurs éléments transmis et /ou omis par le salarié porté ne permettent pas sa mise en place conformément aux dispositions légales et conventionnelles ou si l'EPS estime que la mission présente un risque qu'elle ne peut assurer (risque financier, nature de l'activité risquée ...).</p>
<p>NEANT</p>	<p>L'entreprise apporte toute assistance utile dans la négociation, la rédaction des contrats commerciaux de portage salarial, et aux bons respects des obligations légales et ou contractuelles entre le salarié et son client (notamment par le recours éventuel à une assistance juridique).</p>
<p>NEANT</p>	<p>Le compte d'activité comporte les versements effectués par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage, le détail des frais de gestion, les frais pro., les prélèvements fiscaux et sociaux ...</p>

NEANT	<p>Engagement du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour réaliser et mener à son terme chaque prestation ; - A fournir un compte rendu mensuel d'activité.
NEANT	Le solde disponible peut être laissé en compte dans la société pour utilisation future.
Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu. A défaut, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale pour une activité ETP.	<p>Ce revenu minimal brut total ne pourra être inférieur à 77% du plafond de la sécurité sociale décomposé de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un salaire minimum payable au mois le mois défini comme suit : <ul style="list-style-type: none"> . 70 % du plafond de la sécurité sociale pour un salarié porté junior . 75 % pour un salarié senior . 85 % pour un salarié en forfait jour. - Une réserve financière définie comme suit : <ul style="list-style-type: none"> . Pour les CDD, une indemnité de précarité équivalente à 10% qui sera versée à l'issue du CT. . Pour les CDI, une réserve égale à 10% du salaire de base de la dernière mission.
NEANT	En l'absence de prestation à réaliser, le contrat de travail est suspendu. Est mise en place une allocation prospection dans la limite maximale de 3 mois prise en charge sur la réserve établie à cet effet sur le compte d'activité.
NEANT	<p>Licenciement : Si au terme d'un mois de prospection, le salarié porté n'a pas conclu de nouvelle prestation et demeure sans activité, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement, sous réserve de l'application des dispositions de l'art. L 1232-1 CT relatif à la nécessité d'existence d'une cause réelle et sérieuse.</p> <p>En effet, en cas d'inactivité prolongée, le salarié porté ne satisfait plus aux conditions telles que la capacité à rechercher sa clientèle.</p>
NEANT	Le contrat de travail ne peut comporter pendant son exécution de clause d'exclusivité ou de non-concurrence. Après la rupture du contrat de travail, le salarié peut continuer à travailler librement avec les entreprises clientes.
NEANT	L'EPS s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié porté est raisonnable et permet notamment le respect des durées maximales de travail (entretien individuel annuel assuré par l'EPS).

NEANT	Le salarié et l'employeur peuvent convenir de la réalisation de jours supplémentaires dans un avenant qui prévoit le nombre de jours de travail supplémentaires ainsi que la majoration de salaire applicable, qui ne peut être inférieure à 10%. <u>Les salariés ne pourront en aucun cas dépasser 229 jours travaillés dans l'année.</u>
NEANT	<u>Durée du congé :</u> tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Les congés peuvent être pris dès l'embauche.
NEANT	L'employeur propose au salarié des actions de formation .
NEANT	Les parties signataires décident d'une contribution de professionnalisation supérieure à celle prévue par le droit commun.
NEANT	L'action de formation peut s'insérer entre des prestations
NEANT	Les parties désigneront l' OPCA de la branche du portage salarial dans le cadre des discussions programmées par l'accord de méthode.
NEANT	<u>Classification professionnelle :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Salarié junior (moins de 3 ans d'ancienneté) : techniciens, agents de maîtrise, cadres. - Salarié sénior (au moins 3 ans d'ancienneté) : cadres. - Salarié porté au forfait jour : cadre, quelle que soit l'ancienneté.

Ce document est l'exclusive propriété de Didaxis-Hiworkers. Il est soumis aux dispositions régissant le droit de la propriété intellectuelle et ne peut être reproduit, même de manière partielle, sans autorisation © Didaxis-Hiworkers