

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Accompagner l'innovation, un défi que la FIECI a décidé de relever !

C'est un numéro spécial de "Passerelles Cadres" que nous vous proposons pour ce mois de juin 2018. Spécial, il l'est à plus d'un titre... D'abord, parce que ce numéro est consacré exclusivement au portage salarial, solution hybride et novatrice entre le salariat et le travail indépendant. Ensuite et surtout parce qu'il marque le lancement du syndicat "Partage CFE-CGC", dédié spécifiquement à cette forme alternative d'activité.

La FIECI est depuis plusieurs années un acteur et un observateur privilégié du développement de cette forme d'emploi. Aujourd'hui, force est de constater que le portage salarial répond spécifiquement au besoin de personnes disposant de connaissances et d'expertises et en quête tout à la fois d'autonomie et de sens dans leur travail.

Notre rôle : accompagner ces femmes et ces hommes qui décident de se lancer dans ce type d'activité et leur donner la possibilité d'accéder au dialogue social et conventionnel.

Comment ? En créant un cinquième syndicat dédié au portage salarial au sein de notre Fédération.

Ce syndicat "Partage CFE-CGC" va ainsi proposer une gamme de services en réponse aux besoins de ces salariés particulièrement autonomes.

Pour nous aider dans cette entreprise, nous avons également fait le choix de nous entourer d'experts avertis du secteur, à travers La Faabrick Cherdet, cabinet de conseil spécialisé dans les formes alternatives d'activités, de Franck MIKULA, chef de file de la négociation pour la CFE-CGC, et de Vincent Harmel, juriste en charge du développement national pour notre Fédération et de nos adhérents déjà installés dans le portage.

Ce numéro sera aussi l'occasion de revenir sur la création récente de la Convention collective du portage salarial. Nous reviendrons sur le processus de négociation et les principales avancées obtenues par notre équipe. Leur regard avisé sur l'évolution du secteur sera précieux pour celles et ceux qui hésitent à devenir "portés".

Parce que le monde du travail est en constante évolution, qu'il y a sans cesse de nouveaux défis à relever, notre Fédération doit plus que jamais innover en écoutant et en proposant des solutions toujours plus pertinentes dans l'intérêt des hommes et des femmes qu'elle représente.

Nous vous souhaitons ainsi qu'à vos proches de très bonnes et reposantes vacances.

≈ sommaire

Portage salarial p. 2-3

Partage CFE-CGC p. 4

La Faabrick Cherdet p. 5

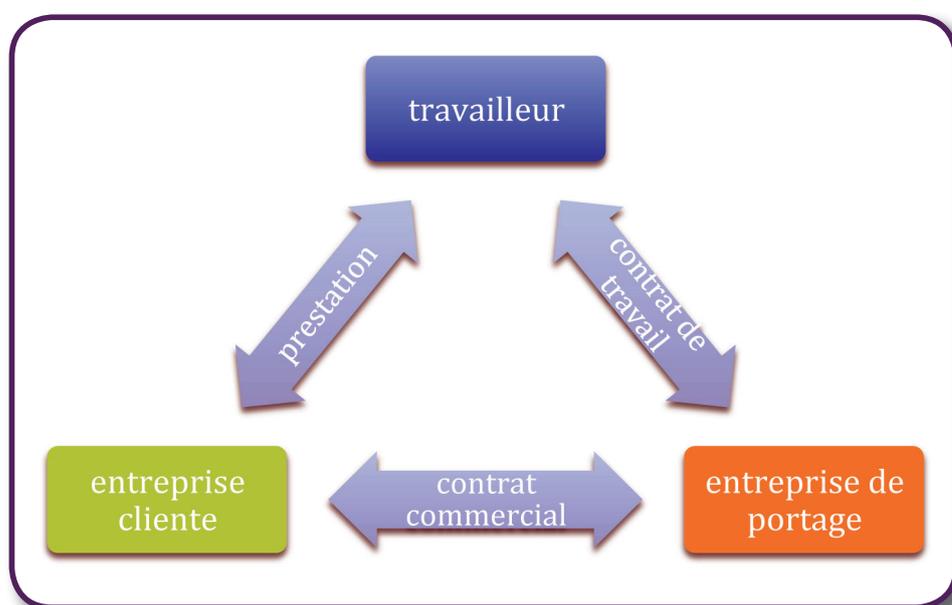
PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°36 - juillet 2018

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Carole Boyer
Maquette : Joël Couturier
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force
Photos : Fotolia
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

Qu'est-ce que le portage salarial ?

Le portage salarial est une activité à mi-chemin entre le salariat et le travail indépendant. Le principe est qu'une personne recherche elle-même ses missions auprès d'entreprises clientes et négocie leurs prix. Elle s'adresse ensuite à une entreprise de portage salarial et signe avec elle un contrat de travail, bénéficiant ainsi du statut de salarié. L'entreprise de portage rédige le contrat commercial avec l'entreprise cliente sur la base des éléments fournis par le salarié porté. Elle assure également la facturation de la mission et libère le salarié des contraintes administratives.



Comment le cadre légal du portage salarial s'est-il construit ?

Apparue dans les années 80, cette forme d'emploi, très marginale à l'époque et ne bénéficiant d'aucun encadrement légal, concernait principalement les cadres seniors souhaitant conserver une rémunération hors du salariat classique jusqu'à la liquidation de leurs droits à la retraite.

C'est la loi du 25 juin 2008, qui pour la première fois, a permis d'inscrire une définition large du portage salarial dans le Code du travail. Ce n'est que le 2 avril 2015 qu'une Ordonnance est venue finalement encadrer plus précisément le portage salarial après une première tentative avortée de création d'une Convention collective. Débutée en 2016, la négociation d'une véritable Convention collective de branche des salariés en portage salarial s'est conclue par une signature unanime

des partenaires sociaux le 22 mars 2017. Cette convention a ensuite été étendue par un Arrêté du 28 avril 2017.

A qui s'adresse cette forme d'activité ?

La Loi et la Convention collective du 22 mars 2017 définissent un certain nombre de critères qui doivent être respectés pour pouvoir être salarié porté.

Le salarié porté doit ainsi justifier d'un niveau d'expertise et de qualification qui lui permet une autonomie suffisante pour rechercher ses clients et négocier les conditions d'exécution de sa mission. C'est le salarié porté qui décide de l'organisation de son emploi du temps, et de la répartition de son temps de travail pour exercer au mieux sa mission.

Bon nombre de travailleurs free-lance remplissent ces critères. Leur exigence

d'indépendance et de liberté ne réduit en rien leurs aspirations à plus de garanties sociales. Le portage salarial est une forme d'activité qui permet de combiner la liberté d'un entrepreneur et les garanties des salariés.

Cette forme d'emploi est adaptée également aux salariés en transition professionnelle, qui cherchent à créer leur activité en se lançant dans l'aventure entrepreneuriale.

Les secteurs d'activités propices à ce type d'emploi s'étendent de l'informatique et la communication à la traduction et la formation, en passant par le marketing et la gestion de projets. Bref, le portage salarial concerne de multiples secteurs d'activité et les salariés portés vendent le plus souvent des prestations intellectuelles.

Quelles en sont les principales spécificités ?

La principale spécificité du portage salarial est qu'il appartient au salarié porté de démarcher ses clients et de déterminer le prix de la prestation avant de l'effectuer. L'entreprise de portage, même si elle signe un contrat de travail avec lui, n'a pas l'obligation de lui fournir du travail ou de le rémunérer quand il n'a pas trouvé de mission. C'est dans cette relation atypique qu'un lien de subordination particulier prend sa place.

Ce lien juridique est en pratique ténu, même si techniquement, il existe toujours. Le lien de subordination se caractérise traditionnellement par le fait que l'employeur a le pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements.

Dans ce type de relation, le lien de subordination réapparaît en quelque sorte dans certaines situations précises. Par exemple sur les questions relatives au respect par le salarié des engagements négociés dans le contrat de prestation avec son client, à l'obligation de déclarer à l'entreprise de portage son activité dans le compte rendu mensuel prévu à

(suite page 3)



cet effet, ou de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour développer son activité. Si par exemple un salarié porté ne recherche pas de prestations pendant plusieurs semaines entre deux missions, une entreprise de portage pourra prendre des sanctions à son encontre.

On notera que le salarié porté reste soumis au respect des limites légales et conventionnelles en matière de temps de travail. L'entreprise de portage, en tant qu'employeur, reste responsable des questions relatives à la santé et à la sécurité des salariés portés.

Une autre spécificité exclusive du portage : le niveau minimum de la rémunération prévue par la convention pour pouvoir exercer en portage salarial. La convention collective prévoit qu'un salarié porté ne peut pas percevoir (après paiement des frais de gestion) une rémunération mensuelle brute inférieure à 77 % du plafond horaire, journalier ou mensuel de la sécurité sociale, en fonction de la durée de sa prestation. Toute personne voulant exercer son activité en portage salarial doit donc négocier un prix suffisamment élevé pour permettre le versement de cette rémunération minimum.

En tant que syndicaliste, que pensez-vous du portage salarial ?

La Loi, ainsi que la Convention collective, ont apporté un certain nombre de limites à l'usage de cette forme d'emploi

et de nombreuses garanties et protections pour les salariés portés. Cette activité originale n'est donc pas, comme nous l'avions redouté dans un premier temps, le cheval de Troie de la déréglementation du droit du travail. Parmi les travailleurs indépendants, ou travailleurs en transition cherchant à développer leur propre activité, nombreux sont ceux qui aspirent à conserver un certain nombre de garanties sociales. Le portage salarial peut être dans ce cadre une solution temporaire voire même permanente.

Plutôt que d'opposer les travailleurs indépendants et les travailleurs salariés, cette forme d'emploi originale permet de combiner les avantages du salariat et de l'indépendance.

Diriez-vous que la Convention collective de branche est une avancée dans le secteur ?



La signature de cette convention démontre une fois de plus la capacité des partenaires sociaux à s'adapter, par le dialogue social, aux mutations économiques et sociales qui ont un impact sur l'emploi et le travail. C'est un signal fort qui montre la vitalité du syndicalisme dans notre pays.

Cette Convention collective fournit un cadre qui va permettre maintenant à la branche de s'organiser. C'est une avancée pour les salariés portés, et par extension pour tous ceux qui souhaitent combiner liberté d'entreprendre et sécurité du contrat de salarié.

Maintenant que la convention est signée et étendue, votre travail de négociateur est-il terminé ?

Non, notre travail n'est pas terminé. Plusieurs groupes de travail ont été constitués afin de poursuivre la négociation et de compléter l'encadrement conventionnel de cette forme d'emploi, notamment en matière de protection sociale, d'organisation du travail et de définition des différents temps d'activité.

Une complémentaire santé et des dispositifs en matière de formation professionnelle propres aux besoins du secteur sont par exemple en cours de négociation.

De manière générale après cette négociation, que compte faire la CFE-CGC pour les salariés portés ?

La CFE-CGC appuie sa volonté d'encadrer la réglementation et de protéger les salariés du portage en créant un syndicat dédié, « Partage CFE-CGC », qui cible les besoins des salariés portés. Cette décision innovante marque un tournant affirmé dans le monde syndical sur les formes alternatives d'activité et la volonté d'accompagner les évolutions du monde du travail et du droit. ≈

-PARTAGE

Le syndicat des
salariés portés

- Présentation du Syndicat

La CFE-CGC appuie sa volonté d'encadrer la réglementation et de protéger les salariés du portage en créant un syndicat dédié qui cible les besoins des salariés portés. Cette décision innovante marque un tournant affirmé dans le monde syndical sur les formes alternatives d'activités et la volonté d'accompagner les évolutions du monde du travail et du droit.

Le syndicat "**Partage**" CFE-CGC a pour vocation d'accueillir exclusivement les salariés portés. L'objectif du syndicat est de leur proposer une offre de services ajustée aux spécificités du portage.

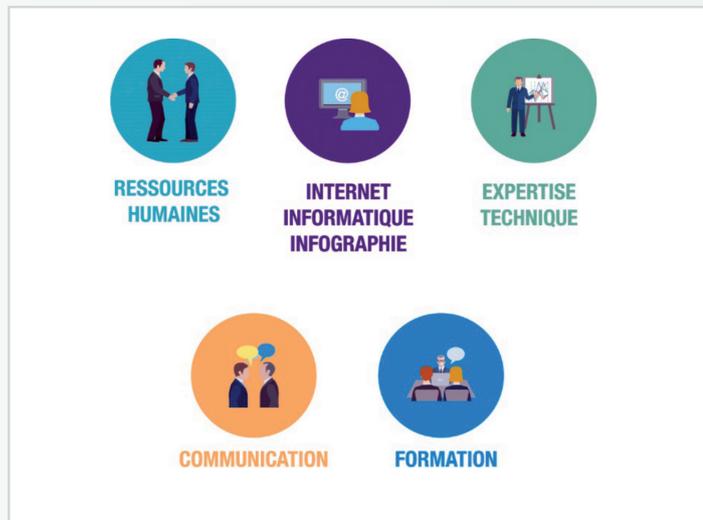
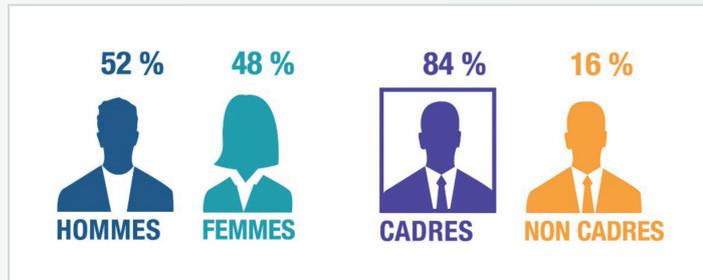
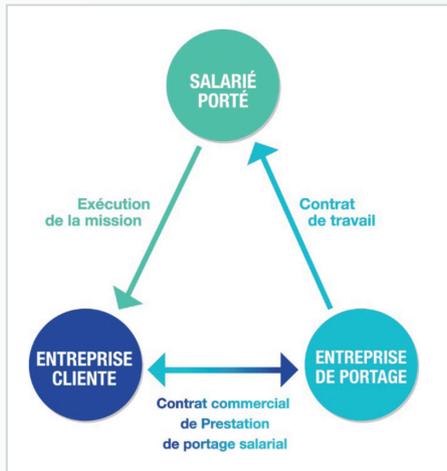
- Dès le mois de juin 2018

- ✓ Une communauté et un réseau professionnel de salariés portés à disposition qui apportent leur appui et leur expérience, sur les réseaux sociaux mais aussi lors de "soirées rencontres", organisées par le syndicat une fois par mois ;
- ✓ Une expertise juridique forte du portage salarial :
 - une permanence juridique hebdomadaire ;
 - la mise en place d'une FAQ ;
 - un rendez-vous une fois par mois avec un cabinet d'avocat spécialisé dans le portage salarial pour des conseils personnalisés gratuits et une éventuelle gestion des contentieux individuels et/ou collectifs ;
- ✓ Des outils mis à disposition sur le site internet pour maîtriser son parcours professionnel de salarié porté (savoir si sa mission est éligible au dispositif, bien choisir son entreprise de portage, comprendre ses droits et les obligations de l'entreprise de portage ou de l'entreprise cliente), des affiches et plein d'autres choses à venir et à découvrir...
- ✓ La mise en place d'un service de médiation en cas de conflits dans les relations du travail ;
- ✓ Des formations dédiées aux salariés portés pour apprendre à gérer son activité, négocier ses contrats et comprendre son environnement juridique et économique ;
- ✓ Une nouvelle forme d'adhésion plus attractive.

- Pour 2019

- ✓ La mise en place d'une plateforme numérique d'échanges entre salariés portés ;
- ✓ La mise en place sur cette plateforme d'une bourse de l'emploi pour trouver de nouvelles missions.

Schémas et chiffres clés du portage



**LA FAABRICK
CHERDET**

**Un cabinet de conseil
en stratégie sur les formes
alternatives d'activités**

Qui sommes-nous ?

Anciens juristes et économistes au sein d'organisations syndicales de salariés pendant plus de sept ans, nous avons travaillé au cœur du système français d'encadrement du marché de l'emploi, ce qui nous a placé en position d'acteurs privilégiés des évolutions du portage salarial.

En participant activement à la construction de la réglementation du portage, nous avons pu constater les réticences légitimes que provoquent parfois ces mutations sociales.

Plus qu'une simple expertise, cette expérience unique de création de branche nous a montré que bon nombre d'obstacles peuvent être surmontés grâce à l'apport de solutions spécifiques et adaptées au contexte.

C'est avec ce regard neuf et cette volonté de trouver des solutions appropriées aux mutations du marché de l'emploi que nous avons créé La Faabrick Cherdet.

Notre vision

Les formes alternatives d'activités sont une manière différente d'appréhender la relation de travail. Si l'intérim est l'une des plus connues en France, il en existe bien d'autres : portage salarial, coopératives d'activités, groupement d'employeurs, couveuses d'entreprises, micro-entrepreneurs, entreprises à temps partagé...

Beaucoup les associent à la précarité et à la dépendance économique. Chez La Faabrick Cherdet, nous sommes convaincus qu'elles peuvent être sources d'opportunités aussi bien pour les entreprises que pour les travailleurs. L'objectif de notre cabinet est de mieux faire connaître, comprendre, et appréhender la diversité de ces formes d'activité.

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

malakoffmederic.com



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - 21 rue Laffitte 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) - N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**