



ACCORD COLLECTIF de BRANCHE du 15/11/07

Introduction

- Dès 2000, ITG au travers du SEPS (1), à l'époque présidé par Jacques Vau, entreprend une démarche volontaire pour légaliser « les bonnes pratiques » du portage salarial.
- En 2001, la CFDT Cadres (2) confie à Laurent Coquelin, une mission de réflexion sur les « professionnels autonomes ».
- Puis en 2003, ITG met en place au sein de l'UES (3) ITG, les IRP (4) (DUP (5) puis le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel, le CHSCT (6), la Section Syndicale et le Délégué Syndical CFDT). La direction générale d'ITG entame alors, la négociation sur le premier accord collectif d'entreprise qui sera signé le 24 avril 2004.
- Ensuite, grâce à l'initiative d'ITG, et avec l'appui de la CFDT, 13 autres entreprises du portage salarial (dont la majorité, membres du SEPS devenu SNEPS (7) entre temps) ont signé un accord collectif d'entreprise avec 4 des 5 organisations syndicales représentatives (CFDT, CFTC (8), CFE-CGC (9) et CGT-FO (10)).
- En 2005, l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial - [OPPS](#) - est créé entre les partenaires sociaux : syndicats de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC) et organisations patronales le SNEPS et la CICF (11) (grande fédération de la CGPME).

- (1) SEPS : Syndicat des Entreprises de Portage Salarial
- (2) CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail
- (3) UES : Unité Économique et Sociale
- (4) IRP : Institutions Représentatives du Personnel
- (5) DUP : Délégation Unique du Personnel
- (6) CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- (7) SNEPS : Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial
- (8) CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens
- (9) CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement ? Confédération Générale des cadres
- (10) CGT-FO : Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière
- (11) CICF : Chambre de l'ingénierie et du conseil de France

À l'issue de deux ans de négociations sur les « bonnes pratiques » du portage salarial, l'accord collectif de branche a été signé le 15 novembre 2007. Il couvre toutes les entreprises du SNEPS, dont naturellement ITG qui a joué en la personne de Jacques Vau, un rôle majeur dans cet aboutissement.

[Accord collectif de branche ITG](#) (PDF - 6,06 Mo)

 **Commentaire de Roland Bréchet, directeur général :**
Le PORTAGE SALARIAL sur la voie de l'intégration au droit social

Un **événement important** vient de marquer le monde du **Portage Salarial en France** : la signature le 15 novembre dernier, d'un accord professionnel avec trois syndicats de salariés (CFDT ; CFTC ; CFE-CGC) et un syndicat patronal : le SNEPS (Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial), intégré récemment à la CICF (Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France qui relève de la convention collective nationale SYNTEC/CICF).

Cette **signature** a consacré un **texte élaboré** au cours de **deux années de négociation** au sein de l'*Observatoire du Portage Salarial*, organisme paritaire inspiré par les parties en présence et le Ministère du Travail.

En dehors du besoin de définir plus précisément cette nouvelle forme d'emploi et d'encadrer juridiquement ses pratiques (voir encadré), **l'intérêt de la reconnaissance du Portage Salarial** a été principalement motivé par deux aspects majeurs, de nature socioéconomique qui, **le placent au premier rang** des **solutions** relevant de la « **flexisécurité** ».

Le **premier point fort** de cette formule est le rôle essentiel qu'elle joue pour **les cadres en transition de parcours**.

Le Portage Salarial (PS) leur permet de se positionner comme des apporteurs de services et par là même de *mieux cerner leur valeur ajoutée personnelle* dans un contexte professionnel ciblé.

Certaines entreprises de PS **apportent dès la première mission des formations qui conduisent les futurs prestataires à définir et « packager leur offre »**. S'ajoutent à cela des conseils pour prospector et trouver des clients réguliers mais aussi, et de plus en plus souvent, des propositions de missions faites aux sociétés de portage, directement par les entreprises ou encore par *le réseau des consultants* organisés au sein de *clubs* et *autres plateformes d'échanges Internet*.

Ce travail sur soi et sur les attentes des entreprises fait progresser, souvent de façon déterminante, l'employabilité des candidats. Nombreux sont ceux qui retrouvent un emploi au cours de leur première année d'inscription dans une société de PS.

Mais de plus en plus de cadres souhaitent profiter de cette période de rupture *pour conquérir une pleine autonomie* et ils sont de plus en plus jeunes.

En effet comme le révèle une étude européenne sur le rapport à l'emploi de ces nouvelles générations (1) : 25 % des bacs + 6 qui ont une première expérience aspirent à l'autonomie.

Pour autant, dans l'esprit de ces cadres en début de carrière, autonomie ne veut pas dire indépendance et solitude. Ils veulent rester bien ancrés dans la société, ne pas devenir des marginaux de la protection sociale et profiter pleinement des avantages qu'une entreprise organisée peut offrir : communauté de travail, bénéfice des cotisations sociales, formation, image de l'organisation auprès des clients, assurance responsabilité civile professionnelle, gestion des revenus et des frais, représentation et défense des salariés. **Ces différences majeures entre autonomie et indépendance** n'ont pas échappées à la CFDT (2) qui avait signé avec l'Institut du Temps Géré (ITG) en avril 2004, le premier accord d'entreprise, modèle permettant de définir un contrat de travail type devenu la matrice du récent accord. Cet intérêt pour une autonomie qui ne serait pas pour autant synonyme de précarité, fonde le second motif d'adhésion des syndicats de salariés à la reconnaissance par des moyens de droit du PS.

Nombreux étaient les juristes qui pensaient qu'il suffisait d'aménager le statut de travailleur indépendant pour en finir avec le PS. Ceux là se trompaient grandement car leur proposition ne constituait en rien une réponse à cette demande qui concerne 15 000 personnes aujourd'hui en activité et qui depuis 10 ans a permis environ 100 000 transitions.

On ne change pas de statut pour une transition, on ne crée pas de structure lorsqu'on est encore dans une démarche test même si par l'exercice pragmatique, au fil du temps, celle-ci pourrait déboucher sur la création d'une structure car le PS est aussi le moyen de démarrer une activité. Nombreux sont ceux qui ont pu ainsi accéder à la création d'entreprise. Aujourd'hui, le PS apporte par voie de conséquence une réponse à la précarité de situation de certains indépendants vivant dans des conditions difficiles parce que défendus par aucun texte, aucun syndicat, aucune organisation. Ils sont quelques uns à rejoindre une entreprise de PS pour poursuivre leur activité et retrouver une communauté de travail. La voilà, la réponse la plus constructive aux difficultés soulevées par le travail indépendant.

Le PS qui a considérablement servi les quinquas en fin de carrière, ne leur est plus exclusivement réservé. Il est aujourd'hui, un moyen moderne et parfaitement adapté pour prolonger une activité post-retraite, une réponse aux jeunes cadres en mal d'autonomie, à ceux qui veulent travailler à la campagne, aux femmes qui se heurtent au plafond de verre.

Ce premier pas vers la construction d'un socle juridique doit se poursuivre. Il ne concerne, pour l'instant, que les prestations intellectuelles relevant de la convention collective nationale SYNTEC/CICF. *Peut-être, que d'autres natures de prestations pourront être concernées dans l'avenir car il donne sens et réalités aux nouveaux concepts de « parcours professionnels », « transition », « flexisécurité » qui manquent cruellement, pour l'instant, de points d'appui pratiques*.

 *Qu'est ce que le Portage salarial ?*

- Le portage salarial permet à un individu d'exercer et de développer une activité professionnelle comme intervenant autonome sous statut salarié dans les domaines du conseil et de la prestation intellectuelle.

 Les points de l'accord :

Un accord du 15 novembre 2007 signé côté patronal par le SNEPS et la CICF et côté syndical par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC encadre la pratique du portage salarial dans les entreprises relevant de la CCN du SYNTEC/CICF.

L'accord signé régit :

- Relations entre l'entreprise de PS, les consultants et les clients : il prend en compte une organisation qui justifie, pour les signataires, des moyens spécifiques, garantissant « L'autonomie choisie » des salariés concernés.
- Statut individuel du consultant : cet accord apporte une série de règles et précisions sur ce type d'emploi. Le contrat de travail doit être effectivement signé au début de la première mission. Le consultant peut être embauché en CDI ou CDD. Le contrat de travail ne peut comporter ni clause d'exclusivité, ni clause de non-concurrence. Le salarié porté a un statut de cadre.
- Statut collectif et formation : le consultant porté a droit à un DIF de 20 heures accessible au bout de 6 mois d'activité. L'accord garantit aussi la mise en place de garanties de prévoyance au moins égales à celles prévues par la CCN.

Lire Liaisons sociales du jeudi 29/11/07 n° 15004

1. FONDATION EUROPÉENNE pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : LE TRAVAIL INDÉPENDANT : UN CHOIX OU UNE NÉCESSITÉ ?

2. L'autonomie recherchée n'est pas un absolu et il peut se concevoir en entreprise. Quelques rares organisations qui pratiquent le management PAR projets comme par exemple NOKIA construisent leur organisation sur une plus grande autonomie de leur personnel : choix des missions, prise en main de sa propre formation, réflexions sur son devenir au sein de l'organisation, maillage en réseau?

3. Voir à ce sujet le site : www.betor-pub.org