

Accord professionnel
MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL
(Portage salarial)

ACCORD DU 24 JUIN 2010
RELATIF AU PORTAGE SALARIAL

NOR : ASET1051053M

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour finalité d'organiser l'activité de portage salarial. Les personnes portées sont titulaires d'un contrat de travail conclu en vue de réaliser une ou plusieurs prestations de portage salarial.

Cet accord sera complété, en tant que de besoin, par la négociation d'une convention collective par les partenaires sociaux intervenant dans le champ d'activité du portage salarial tels que visés à l'article 15 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler en préambule les textes conventionnels et légaux qui ont constitué la base de leurs discussions.

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008
sur la modernisation du marché du travail, article 19

« Le portage salarial se caractérise par :

- une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente ;
- la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté ;
- la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente ;
- la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage ;

- et la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

Considérée comme entachée d'illégalité, cette forme d'activité répond cependant à un besoin social, dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors. Il est souhaitable de l'organiser afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service.

A cet effet, la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif étendu, la relation triangulaire, en garantissant au porté le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle. La durée du contrat de portage ne devra pas excéder 3 ans.

Les signataires du présent accord évalueront les effets du dispositif, dont la mise en place est prévue ci-dessus par voie d'accord. »

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008

« Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle. » (art. L. 1251-64 du code du travail).

III. – Par exception aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2261-19 du code du travail et pour une durée limitée à 2 ans à compter de la publication de la présente loi, un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial la mission d'organiser, après consultation des organisations représentant des entreprises de portage salarial et par accord de branche étendu, le portage salarial (art. 8 de la loi du 25 juin 2008). »

Au-delà de ces définitions conventionnelles et légales du portage salarial, les parties signataires souhaitent que l'exercice de l'activité de portage salarial ne puisse provoquer des dérives remettant en cause les relations contractuelles de droit commun.

Elles souhaitent apporter un cadre à cette activité permettant de répondre le plus largement possible aux aspirations de travailleurs qui ont un projet professionnel en cours d'élaboration et recherchent, pour une période, le statut le plus approprié audit projet. La période de portage salarial sera mise à profit par le salarié porté pour finaliser son projet professionnel.

Les parties signataires du présent accord entendent également apporter une solution alternative aux travailleurs seniors dont la qualification et la valorisation d'une expertise leur permettent de réaliser des prestations de conseil, de tutorat, d'encadrement, de transfert de savoir-faire ou de savoir-être auprès de salariés plus jeunes ou inexpérimentés.

En tout état de cause, la situation de portage salarial est caractérisée par le fait que la démarche de portage salarial est à la seule initiative de la personne portée.

La personne portée prospecte ses clients, négocie le prix de la prestation et met directement une entreprise cliente en relation avec l'entreprise de portage salarial.

En conséquence, dès lors qu'il est établi que le salarié n'a pas été apporteur de la prestation faisant l'objet du contrat de travail en portage salarial et que l'entreprise de portage salarial a effectué en réalité une mise à disposition auprès de l'entreprise cliente qu'elle aura elle-même prospectée, le contrat de travail en portage salarial pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée.

La relation de portage salarial se distingue du travail temporaire, les agences d'emploi ⁽¹⁾ étant à l'origine de la fourniture de la mission au salarié intérimaire.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'activité de portage nécessite l'existence d'un contrat de travail entre le salarié porté et 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 présent accord s'applique aux personnes titulaires d'un contrat de travail en portage salarial dénommées « salariés portés », aux entreprises réalisant une prestation de portage salarial dénommées « entreprises de portage salarial » et aux entreprises ayant recours à une prestation de portage salarial dénommées « entreprises clientes ».

Les prestations de services à la personne sont exclues du présent accord et ne peuvent être effectuées en portage salarial.

Les conditions générales de travail et d'emploi applicables aux salariés fonctionnels (CDI, CDD...) des entreprises de portage salarial ne relèvent pas du présent accord.

(1) Les agences de travail temporaire sont dénommées « agences d'emploi ».

Article 1.1

Le salarié porté

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.

Les salariés portés ont le statut cadre.

Le salarié porté assure la prospection de ses clients et négocie directement avec ces derniers le prix de la prestation à accomplir. Il s'engage en conséquence :

- vis-à-vis du client : à mener à son terme la réalisation de la prestation selon les conditions d'exécution convenues ;
- vis-à-vis de l'entreprise de portage salarial :
 - à fournir les éléments permettant à celle-ci d'établir le contrat de prestation de service avec le client et le contrat de travail en portage salarial ;
 - à fournir les éléments permettant à celle-ci d'établir le bulletin de paie correspondant à la prestation réalisée ;
 - à faire des comptes rendus d'activité réguliers et au moins mensuels.

Le choix de l'entreprise de portage salarial appartient au salarié porté.

Le salarié porté informe l'entreprise de portage salarial de tout événement susceptible d'avoir une incidence sur la pérennité de la prestation.

Article 1.2

L'entreprise de portage salarial

Article 1.2.1

Exercice de l'activité

L'entreprise de portage salarial réalise une prestation dite « de portage salarial ».

L'activité de portage salarial ne peut être exercée que par des entreprises dédiées exclusivement au portage salarial et répertoriées sous un même code NAF créé spécifiquement.

Toute entreprise réalisant une prestation de portage salarial s'engage à offrir aux salariés portés les garanties contractuelles et conventionnelles prévues par le présent accord.

Article 1.2.2

Obligations des entreprises réalisant une prestation de portage salarial

L'entreprise de portage salarial s'engage à établir un contrat de travail en portage salarial au salarié porté, et à accomplir en conséquence les formalités administratives et les déclarations sociales nécessaires. Elle assure un

contrôle de conformité des éléments transmis par le salarié porté sur la base d'un compte rendu d'activité, d'une périodicité au moins mensuelle, visé, le cas échéant, par le client.

L'entreprise de portage salarial assure le suivi du bon déroulement de la prestation.

L'entreprise de portage salarial assure la gestion administrative de la relation entre le salarié porté et le client, et peut proposer des prestations d'accompagnement liées à l'exercice de l'activité du salarié porté et à la réalisation de son projet professionnel.

L'entreprise de portage salarial s'engage à facturer la prestation telle qu'elle a été négociée entre le client et le salarié porté. Elle procède au versement de la rémunération et des charges afférentes dans les conditions prévues à l'article 5 du présent accord, en particulier en ce qui concerne le fonctionnement du compte d'activité défini par l'article susvisé et les frais imputés sur ce compte.

Les parties signataires du présent accord entendent également rappeler que l'entreprise de portage salarial n'est à aucun moment « propriétaire » de la clientèle apportée par le salarié porté.

Article 1.3

L'entreprise cliente

L'entreprise cliente ne peut recourir au portage salarial que :

- pour des tâches occasionnelles ne relevant pas de son activité normale et permanente ;
- pour une tâche ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas en interne.

L'entreprise cliente négocie avec le salarié porté les conditions de réalisation et le prix de la prestation et conclut un contrat de prestation de service avec l'entreprise de portage salarial qu'aura choisie le salarié porté.

Etant à l'origine du choix du salarié porté pour la prestation à réaliser, elle est réputée avoir vérifié et validé les compétences de celui-ci et son aptitude à réaliser la prestation convenue. Elle s'engage à permettre la réalisation de la prestation dans les meilleures conditions et s'assure de la bonne exécution de celle-ci.

Elle s'engage :

- à verser à l'entreprise de portage salarial, aux échéances prévues dans le contrat de prestation de service, le prix de la prestation convenue avec le salarié porté ;
- à informer l'entreprise de portage salarial de tout événement qui pourrait avoir une incidence sur la pérennité de la prestation.

Article 2

Nature des relations contractuelles régissant le portage salarial

La relation de portage salarial est organisée autour de deux contrats :

- un contrat de travail liant le salarié porté et l'entreprise de portage salarial ;
- un contrat de prestation de service de portage salarial, de nature commerciale, liant l'entreprise cliente et l'entreprise de portage salarial.

Article 2.1

Un contrat de travail en portage salarial conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté

Les parties signataires du présent accord conviennent que le portage salarial doit s'inscrire dans les formes de contrats de travail existantes.

Article 2.1.1

Contrat de travail à durée déterminée de portage salarial

2.1.1.1. Compte tenu de la durée et des caractéristiques de la prestation de travail à réaliser le contrat de travail liant l'entreprise de portage salarial et le salarié souhaitant être porté peut être conclu pour une durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée de portage salarial liant l'entreprise réalisant des prestations de portage salarial et le salarié porté est alors conclu dans les conditions prévues au titre IV du livre II de la partie I du code du travail, sous réserve des dispositions spécifiques au portage salarial qui seront prévues dans le chapitre du code du travail dédié au portage salarial.

Le contrat à durée déterminée de portage salarial est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire en vue de la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente qui a recours au portage salarial pour des tâches occasionnelles ne relevant pas de son activité normale et permanente.

Le contrat à durée déterminée de portage salarial est conclu pour motif de « réalisation d'une prestation de portage salarial » et comportera une justification de recours en référence à la réalisation de la prestation dans l'entreprise cliente qui a recours au portage salarial dans le cadre ci-dessus défini.

Lorsqu'il comporte un terme précis, le contrat de travail à durée déterminée de portage salarial ne peut excéder 18 mois, renouvellement inclus.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 2.1.1.2, lorsque le contrat à durée déterminée de portage salarial comporte un terme imprécis, le contrat est conclu pour une durée minimale avec pour terme la

réalisation de la prestation pour laquelle il a été conclu, dans la limite de 18 mois.

Lorsque le salarié porté réalise une nouvelle prestation pour une entreprise cliente, un nouveau contrat de travail est conclu avec l'entreprise de portage salarial, sans que les dispositions relatives au délai de carence prévues à l'article L. 1244-3 du code du travail ne puissent trouver application.

Le salarié porté peut cumuler plusieurs contrats à durée déterminée dans le respect des durées maximales de travail fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

L'entreprise de portage salarial transmet le contrat de travail au salarié porté, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche.

Le contrat de travail à durée déterminée de portage salarial est établi par écrit et comporte les mentions suivantes :

- identité des parties au contrat ;
- descriptif de la prestation à réaliser par le salarié porté ;
- organisation du temps de travail correspondant à la rémunération ;
- durée prévisible de réalisation de la prestation ;
- durée de la période minimale de réalisation de la prestation ;
- durée de la période d'essai éventuellement prévue (art. L. 1242-10 du code du travail) ;
- nature de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- versement de l'indemnité de fin de contrat (art. L. 1243-8 du code du travail) ;
- modalités de calcul et de versement de la rémunération et de l'indemnité d'apport d'affaires et, s'il y a lieu, frais professionnels ;
- s'il y a lieu, nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par le client lorsqu'ils sont nécessaires à la réalisation de la prestation ;
- nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;
- clause relative à l'établissement des comptes rendus d'activité ;
- identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial.

La rupture du contrat de prestation de service n'est pas un motif de rupture du contrat de travail à durée déterminée, sauf lorsque cette rupture est directement liée à une faute grave ou lourde du salarié porté.

2.1.1.2. Pour des prestations de portage salarial dont la durée prévisible est supérieure à 18 mois et inférieure ou égale à 3 ans, les parties signataires du présent accord conviennent de recourir au CDD à objet défini, selon les dispositions prévues par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008.

C'est pourquoi la conclusion de ce contrat doit notamment répondre aux caractéristiques suivantes :

- il doit décrire la prestation pour lequel il est conclu ainsi que sa durée prévisible et préciser l'événement dont la réalisation constitue le terme du contrat, dans la limite d'une durée maximale de 3 ans ;
- il doit préciser, au-delà de la période minimale, le délai de prévenance convenu entre la personne portée et l'entreprise de portage salarial permettant de connaître l'arrivée du terme du contrat en raison de la réalisation du projet pour lequel il a été conclu.

Ce CDD-OD ne peut pas être renouvelé.

Article 2.1.2

Contrat à durée indéterminée

L'entreprise de portage salarial peut conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec le salarié porté, en particulier pour répondre à la situation de salariés portés réalisant simultanément et/ou successivement plusieurs prestations de portage salarial sur une longue période.

L'entreprise de portage salarial est tenue de réaliser un accompagnement de ce dernier pour lui permettre d'assurer un développement de ses prestations de nature à favoriser une pérennité de la relation contractuelle, sans que cet accompagnement ne puisse avoir pour effet de remettre en cause le caractère impératif de l'apport de la prestation par le salarié porté.

C'est pourquoi la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée engage le salarié porté à assurer une prospection active de clients.

Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu pour la réalisation d'une ou de plusieurs prestations de portage salarial dans le respect des dispositions du présent accord, et notamment de l'article 1.3 relatif aux situations permettant à un client d'avoir recours au portage salarial.

L'entreprise de portage salarial est tenue d'établir, pour chaque prestation de portage salarial, un avenant au contrat à durée indéterminée, reprenant les éléments essentiels du contrat initial modifiés par chaque nouvelle prestation tels que les modalités de réalisation et la durée de la prestation, le temps de travail et le montant de la rémunération.

Article 2.1.3

Dispositions communes

L'établissement du contrat de travail pour une prestation de portage salarial engage l'entreprise de portage salarial à accomplir l'ensemble des formalités administratives et déclarations sociales associées à la conclusion d'un contrat de travail et à assurer la facturation de la prestation au client dans les conditions prévues à l'article 1.2.2 du présent accord.

Que le contrat de travail soit conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée, l'entreprise de portage salarial est tenue d'établir un contrat de prestation de service avec chaque client du salarié porté, pour la durée de la prestation à réaliser.

Quelle que soit la forme du contrat, les salariés portés sont tenus de rendre compte de leur activité à l'entreprise de portage salarial par la transmission d'un compte rendu d'activité permettant d'alimenter le compte d'activité défini à l'article 5 du présent accord.

Afin d'assurer une bonne information de chacune des parties, une copie de chaque contrat de prestation de service conclu entre l'entreprise de portage salarial et le client du salarié porté sera remis à ce dernier.

Tout salarié porté ayant réalisé, au sein d'une même entreprise de portage salarial, au moins 2 années de prestations auprès d'entreprises clientes, bénéficie, à sa demande, d'un entretien professionnel.

Article 2.2

Un contrat de prestation de service de portage salarial conclu entre le client et l'entreprise de portage salarial

Le contrat de prestation de service de portage salarial, contrat de nature commerciale, comporte les mentions suivantes :

- identité du salarié porté ;
- descriptif de la prestation à réaliser ;
- durée prévisible de la prestation ;
- coût de la réalisation de la prestation tel que négocié par le salarié porté ;
- nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par le client lorsqu'ils sont nécessaires à la réalisation de la prestation ;
- nom du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;
- modalités de facturation de la prestation entre l'entreprise de portage et le client ;
- responsabilités respectives de l'entreprise de portage salarial et du client dans l'éventualité de la cessation de la prestation, sans qu'il y ait une cause à cette interruption, avant la réalisation de l'objet pour lequel le contrat est conclu.

L'entreprise de portage salarial est tenue d'établir un contrat de prestation de service avec chaque client du salarié porté pour la prestation à réaliser.

Une copie de ce contrat est remise au salarié porté dès sa conclusion.

Article 3

Temps de travail

La nature de leurs prestations implique que les salariés portés disposent d'une très grande autonomie dans l'organisation de leur travail et dans le choix des moyens à mettre en œuvre pour réaliser leurs prestations. Ils sont libres d'organiser eux-mêmes leur temps de travail. Cependant, le choix et l'organisation du temps de travail doivent faire l'objet d'une information de l'entreprise de portage et du client. En effet, le salarié porté réalise la prestation de travail convenue avec le client sur la base d'un temps de travail déterminé dans le contrat de travail en portage salarial permettant à l'entreprise de portage salarial d'établir le bulletin de paie.

Le contrat de travail pourra comporter l'une des conventions individuelles suivantes :

Article 3.1

Convention de forfait en heures

Compte tenu de la nature des prestations à réaliser, les salariés portés peuvent ne pas être soumis à un horaire prédéterminé. En conséquence, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle, un forfait mensuel ou annuel d'une durée maximale de 173 heures par mois ou 1 827 heures par an.

Lorsqu'une convention de forfait heures a été conclue avec un salarié porté, la rémunération afférente au forfait intègre les majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22 du code du travail.

En début de mois, les salariés portés devront remettre à l'entreprise de portage salarial, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé, établi par auto-déclaration, devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par le salarié porté. Ce relevé sera établi par le salarié porté et validé par l'entreprise de portage salarial.

Article 3.2

Convention de forfait annuel en jours

Des conventions de forfait annuel en jours peuvent être établies dans la limite d'un plafond de 218 jours par année civile. Ce type de convention concerne les cadres qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent. Ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur prestation. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours (ou demi-journées) de travail effectif, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ce forfait peut être dépassé à la demande du salarié porté, après accord de l'entreprise de portage salarial. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut dépasser 223 jours. La rémunération de ces journées supplémentaires (de la 219^e à la 223^e journée) sera majorée de 50 %.

Les jours de repos sont pris par journée entière ou demi-journée, à l'initiative du salarié porté.

Compte tenu de la spécificité de cette catégorie de salariés et de l'absence d'encadrement horaire de leur temps de travail, le décompte des jours ou demi-journées de travail et de repos est suivi par un document établi par le salarié porté et validé par l'entreprise de portage salarial.

L'entreprise de portage salarial est tenue de mettre en place des modalités de contrôle du nombre de journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif faisant en outre apparaître la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés et, le cas échéant, congés divers.

Les cadres dont le temps de travail est ainsi décompté dans le cadre d'un forfait jours doivent bénéficier d'un repos minimum de 11 heures entre deux journées de travail, ainsi que des dispositions légales en matière de repos hebdomadaire. Le respect de ces dispositions est vérifié dans le dispositif auto-déclaratif mentionné à l'alinéa ci-dessus.

Article 4

Conditions de travail et de sécurité

Les obligations relatives au suivi médical du travail à l'embauche et au suivi périodique sont de la responsabilité de l'entreprise de portage salarial.

Le client est responsable des conditions d'exécution du travail des salariés portés et en particulier les questions liées à leur santé et à leur sécurité pendant la durée de leur prestation dans ses locaux ou sur son site de travail.

A cet effet, les mesures de protection individuelle ou collective visant à préserver la santé et la sécurité des salariés applicables chez le client s'appliquent, dans les mêmes conditions, aux salariés portés.

Article 5

Rémunération du salarié porté

Article 5.1

Éléments de rémunération du salarié porté

Le salarié porté bénéficie de la rémunération du temps consacré à la réalisation de la prestation de portage.

Cette rémunération est distincte du coût de la prestation de portage salarial supporté par l'entreprise cliente, lequel inclut aussi les frais de gestion de l'entreprise de portage salarial.

A cette rémunération, s'ajoute une indemnité d'apport d'affaires de 5 % incluant notamment les temps de préparation et de prospection.

Afin de permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients tout en continuant à être lié par un contrat de travail, l'indemnité d'apport d'affaires peut être, en accord avec le salarié porté, convertie en temps, prolongeant le contrat à due concurrence du montant de cette indemnité.

Lorsque le salarié porté est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, il perçoit en outre une indemnité de fin de contrat de 10 % dans les conditions prévues aux articles L. 1243-8 et L. 1243-10 du code du travail.

Article 5.2

Rémunération minimale

Quelle que soit la prestation de portage salarial, le salarié porté bénéficie d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires, fixée au minimum à 2 900 € bruts mensuels pour un emploi à plein temps.

Les conditions d'évolution de ce montant minimum seront négociées lors de la négociation de la convention collective à élaborer dans le champ d'activité du portage salarial.

Article 5.3

Compte d'activité

Un compte d'activité est géré pour chaque salarié porté, afin de les informer au moins une fois par mois (support papier ou internet) de l'ensemble des éléments imputés sur ce compte d'activité (facturation du ou des clients, frais de gestion, frais professionnels, rémunération nette versée et charges sociales et fiscales).

Les frais de gestion devront être détaillés afin de tenir compte de la nature des prestations, d'accompagnement notamment, de l'entreprise de portage salarial.

Article 6

Congés payés

Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés sont conformes aux dispositions légales visées aux articles L. 1242-16 et L. 3141-1 et suivants du code du travail. Elles sont rappelées dans le contrat de travail en portage salarial.

La prise des congés par le salarié porté fait l'objet d'une information de l'entreprise cliente lorsqu'elle intervient au cours de la prestation.

Pour les contrats de travail en portage salarial d'une durée inférieure à 12 mois, le salarié porté prendra ses congés ou bénéficiera d'une indemnité compensatrice.

En tout état de cause, le droit à congés payés du salarié porté devra être exercé annuellement pour tout contrat d'une durée au moins égale à 12 mois.

A l'issue du contrat, le montant de l'indemnité de congés payés ou de l'indemnité compensatrice ne peut être inférieur à 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié porté pendant la durée de son contrat, déduction faite des congés effectivement pris.

Article 7

Terme de la prestation de portage salarial

Le salarié porté et le client définissent la durée prévisible de la prestation, laquelle est reprise dans le contrat de travail en portage salarial et dans le contrat de prestation de service de portage salarial.

La durée de chaque prestation réalisée par le salarié porté chez un client ne doit pas excéder 3 ans.

Les parties signataires conviennent de déroger à cette durée dans l'hypothèse où la poursuite de la prestation au-delà de cette durée de 3 ans permet au salarié porté d'acquérir le nombre de trimestres d'assurance nécessaires pour percevoir une retraite à taux plein.

Sont visées par cette dérogation les personnes remplissant les conditions d'âge permettant la liquidation d'une pension de vieillesse (conformément aux dispositions de l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale).

Article 8

Responsabilité civile et professionnelle

Il ne peut être opposé au salarié porté une obligation de résultat, mais uniquement de moyens.

Le client assure le contrôle de l'exécution de la prestation.

L'entreprise de portage salarial a, vis-à-vis du client, une obligation de gestion des relations de travail avec le salarié porté.

L'entreprise de portage salarial doit souscrire pour le compte du salarié porté une assurance garantissant la responsabilité civile professionnelle pour les dommages que le salarié porté pourrait provoquer chez le client pendant l'exécution de la prestation.

Article 9

Relations collectives

Les relations collectives de travail des salariés portés s'exercent dans l'entreprise de portage salarial.

Dans un délai de 1 an suivant l'extension du présent accord, les partenaires sociaux intervenant dans le champ d'activité du portage salarial, tels que visés à l'article 15 du présent accord, engageront des négociations en vue de déterminer les modalités d'exercice des relations collectives adaptées à la relation particulière du portage salarial. Ces négociations porteront notamment sur l'aménagement des conditions d'électorat et d'éligibilité des salariés portés ainsi que sur les modalités de la communication syndicale.

Article 10

Calcul de l'effectif du client

Pour la détermination de l'effectif du client, les salariés portés présents dans ses locaux et qui y travaillent depuis au moins 1 an sont pris en compte à proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Article 11

Prévoyance/retraite

En raison de la diversité de leurs lieux de travail, de leur mobilité professionnelle, de l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, la reconstitution des périodes de travail des salariés portés peut être complexe à organiser et engendrer des pertes de droits.

C'est pourquoi les signataires du présent accord souhaitent prendre appui et adapter le dispositif conventionnel existant dans la branche du travail temporaire ainsi que les dispositifs existant dans les entreprises de portage salarial pour le régime de retraite et pour le régime de prévoyance, de façon à établir un comparatif permettant de retenir les meilleures garanties pour les salariés portés.

A cet effet, dans un délai de 1 an suivant l'extension du présent accord, les partenaires sociaux intervenant dans le champ d'activité du portage salarial tels que visés à l'article 15 engageront des négociations et prendront les dispositions nécessaires permettant la mise en place de ces régimes.

Dans l'hypothèse où les partenaires sociaux confieraient la gestion de ces régimes à l'organisme assureur de la branche du travail temporaire, il devra être tenu compte :

- des délais de dénonciation nécessaires aux entreprises de portage qui seraient déjà couvertes par un accord d'entreprise avec un assureur ;

- de la mise en place d’une section spécialement dédiée au portage salarial au sein de l’organisme assureur de la branche du travail temporaire permettant d’apporter des garanties d’étanchéité entre, d’une part, les salariés titulaires d’un contrat de travail temporaire et, d’autre part, les salariés titulaires d’un contrat de travail en portage salarial.

Article 12

Formation professionnelle

En raison de la diversité de leurs lieux de travail, de leur mobilité professionnelle, de l’alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, l’organisation des droits à formation professionnelle des salariés portés doit être adaptée.

C’est pourquoi les signataires du présent accord souhaitent prendre appui sur les dispositifs existants dans la branche du travail temporaire et dans les entreprises de portage salarial pour la formation des cadres notamment. Un comparatif doit permettre de retenir les meilleures garanties pour les salariés portés.

Dans l’hypothèse où les partenaires sociaux confieraient l’organisation du dispositif de formation professionnelle des salariés portés à l’organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle de la branche du travail temporaire, une section spécialement dédiée au portage salarial serait constituée au sein de cet OPCA permettant d’apporter des garanties d’étanchéité entre, d’une part, les salariés titulaires d’un contrat de travail temporaire et, d’autre part, les salariés titulaires d’un contrat de travail en portage salarial.

Les efforts de formation en direction des salariés portés justifient que la contribution des entreprises de portage salarial soit portée à un niveau supérieur au taux visé à l’article L. 6131-39, alinéa 1, du code du travail. C’est pourquoi elles conviennent de retenir le taux visé à l’article L. 6331-9, alinéa 2, du code du travail.

A cet effet, dans le délai de 1 an suivant l’extension du présent accord, les partenaires sociaux intervenant dans le champ d’activité du portage salarial tels que visés à l’article 15 engageront des négociations permettant d’instituer le principe d’une collecte spécifique et d’organiser la formation professionnelle des salariés portés.

Article 13

Garantie financière

Les entreprises de portage salarial sont tenues de souscrire une garantie financière auprès d’un établissement habilité à délivrer des cautions. Cette garantie financière a pour objet de garantir le paiement des sommes dues au salarié porté ainsi que le versement des cotisations sociales, en cas de défaillance de l’entreprise de portage salarial.

Article 14

Période transitoire

Article 14.1

Dispositions applicables à toutes les entreprises de portage salarial

Reprenant les termes de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 qui crée une section dédiée au portage salarial dans le code du travail, les partenaires sociaux ont entendu sécuriser la situation des personnes portées en leur donnant le statut de salarié et encadrer l'activité du portage salarial en organisant les relations contractuelles entre le salarié porté, l'entreprise cliente et l'entreprise de portage salarial.

Les entreprises de portage salarial fourniront à l'administration des renseignements d'ordre statistique sur leur activité de portage salarial. Ces renseignements devront notamment permettre d'identifier le nombre et le type de contrats de travail en portage salarial.

A l'exception des dérogations mentionnées à l'article 14.2, les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises de portage salarial dès l'entrée en application de l'accord dans les conditions visées à l'article 17, et notamment la rémunération minimale des salariés portés, ainsi que la mise en place d'une assurance responsabilité civile et d'une garantie financière.

Article 14.2

Dispositions applicables aux entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008

Les entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008 en activité à la date de la signature du présent accord, bénéficieront d'une période transitoire d'application des dispositions de l'accord, d'une durée de 2 ans. Pour ces entreprises, le point de départ de la période transitoire s'appliquera à compter de l'entrée en application de l'accord, dans les conditions visées à l'article 17.

Cette période transitoire de 2 ans a pour objet de rendre progressive la mise en conformité aux dispositions des articles 1^{er} et 2 du présent accord relatifs au champ d'application et aux relations contractuelles, mais également de permettre la réalisation du bilan visé à l'article 15 de cet accord sur la base d'un examen des situations réelles d'exercice du portage salarial.

En conséquence, pendant cette période transitoire, les entreprises de portage salarial pourront poursuivre leur activité, avec des salariés portés ayant soit le statut cadre, soit le statut non cadre.

Tout nouveau contrat conclu avec un salarié porté cadre ou non cadre devra l'être dans le respect des dispositions de l'article 2.1 du présent accord relatif à la conclusion du contrat de travail.

Par ailleurs, pendant cette période transitoire, une rémunération minimale brute mensuelle, pour un emploi à temps plein, sera garantie au salarié porté :

- pour un salarié porté ayant un statut non cadre, la rémunération minimale, hors indemnités, s'élèvera au minimum à 1 700 € la 1^{re} année de la période transitoire, puis à 1 800 € la 2^e année ;
- pour un salarié porté ayant un statut cadre, la rémunération est fixée, hors indemnité d'apport d'affaires, au minimum à 2 900 € à compter de l'application de l'accord.

Article 14.3

*Dispositions applicables aux entreprises de portage salarial
créées après le 25 juin 2008*

Toute entreprise de portage salarial créée postérieurement au 25 juin 2008 est tenue de se conformer à l'ensemble des dispositions du présent accord. Les dispositions relatives à la période transitoire ne leur sont pas applicables.

Article 15

Dispositions relatives au suivi

Afin d'assurer un suivi des effets de la mise en place de la période transitoire, un groupe de travail paritaire composé des partenaires sociaux ayant négocié le présent accord et des partenaires sociaux intervenant dans le champ d'activité du portage salarial sera constitué dans les 3 mois suivant l'entrée en application de l'accord.

Au plus tard 6 mois avant le terme de la période transitoire, le groupe de travail présentera aux partenaires sociaux ayant négocié le présent accord, ainsi qu'aux partenaires sociaux intervenant dans le champ d'activité du portage salarial, un bilan portant sur l'application de l'accord et notamment sur les relations contractuelles (types et durée moyenne des contrats de travail...), le périmètre d'activité du portage salarial, l'analyse des métiers concernés par le portage salarial et la rémunération des salariés portés.

Article 16

Hiérarchie des normes

Il n'est pas possible de déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions du présent accord dans un accord de niveau inférieur.

Article 17

Entrée en application

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application et traduisant la volonté des partenaires sociaux.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et/ou dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 juin 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UGICA CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT.