

Convention collective des salariés en portage salarial (IDCC 3219) Avenant n°12 relatif à la classification et à la rémunération

Entre

Le PEPS
La FEPS

D'une part

Et

La F3C CFDT
La CFE-CGC
La CFTC

D'autre part

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le chapitre VIII de la Convention collective des salariés en portage salarial fixait initialement une classification professionnelle des salariés portés établie au regard de l'ancienneté et/ou des modalités de calcul de la durée du travail.

Une étude réalisée à la demande des partenaires sociaux de la branche a fait ressortir que la classification empêche en pratique près de 27% des actifs susceptibles de recourir au mécanisme de portage salarial de le faire parmi ceux disposant d'une autonomie suffisante pour rechercher et entretenir leur réseau de clients.

Dans un contexte de chômage encore élevé, les partenaires sociaux ont donc souhaité lever ce frein à l'accès à l'emploi salarié en portage salarial.

Il est par ailleurs apparu aux signataires des présentes que cette classification ne permettait une prise en compte suffisante ni des différents niveaux « *d'expertise, de qualification et d'autonomie qui permettent [aux salariés portés] de rechercher [eux]-même [leurs] clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de [la] prestation et de son prix* » (article L.1254-2 du Code du travail), ni de la pluralité et de la diversité des prestations pouvant être exécutées par des salariés portés.

Considérer ces spécificités est essentiel pour ouvrir plus largement les possibilités d'accès au dispositif de portage salarial ; étant entendu que les entreprises de portage s'engagent à favoriser par le biais de la formation notamment la défense des prix des consultants portés. Une classification plus précise permettra également aux salariés portés de mieux valoriser leurs compétences respectives auprès de leurs entreprises clientes. Enfin, cette nouvelle classification doit conduire chaque salarié porté à acquérir de nouvelles

compétences durant sa vie active pour le retour ou le maintien dans l'emploi et pour sécuriser ou optimiser les parcours professionnels au sens des articles L.6311-1 et suivants du Code du travail.

Article 1 - Champ d'application

Aucune disposition particulière n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Modification du Chapitre VIII de la convention collective

Le Chapitre VIII est remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 37 : classification des salariés portés

1° Il est institué un système de classification des salariés portés en 4 échelons :

- **Salarié porté premier niveau.** Cette position est ouverte au salarié porté qui, à partir d'une proposition d'intervention qu'il négocie directement avec un client, met en œuvre, concrétise et réalise une prestation simple conformément aux demandes du client. Cette prestation en portage salarial implique pour le salarié porté de prendre compte, avec toute la maîtrise souhaitable, les contraintes inhérentes au client. Un salarié porté ne peut rester à ce niveau pour une durée supérieure à 24 mois pour des missions de même nature.
- **Salarié porté junior.** Cette position est ouverte au salarié porté qui, pour négocier et réaliser l'exécution d'une prestation doit prendre des initiatives et assumer les responsabilités afférentes. Il peut notamment intervenir pour qualifier les besoins de son entreprise cliente, proposer des évolutions et participer à leur exécution.
- **Salarié porté senior.** Cette position est ouverte au salarié porté qui négocie l'exécution de prestations complexes, et dont la conduite implique un important niveau d'initiative et de responsabilité. La conduite de cette prestation exige une expérience professionnelle acquise préalablement dans le même domaine et la mobilisation de compétences à forte valeur ajoutée.
- **Salarié porté expert.** Cette position est réservée au salarié porté qui négocie l'exécution de prestations particulièrement complexes et dont la conduite implique un très large niveau d'initiative et de responsabilité. La conduite de cette prestation exige une forte expérience professionnelle acquise antérieurement dans le même domaine et la mobilisation de compétences et d'une expertise à très forte valeur ajoutée.

Ces critères sont donnés à titre indicatif dans la mesure où le salarié porté peut cumuler une pluralité d'activités de niveaux différents auprès de plusieurs entreprises clientes.

Il peut exister un décalage entre le niveau initial des prestations et l'évolution de celui-ci dans le temps. Cette évolution n'aura pas automatiquement pour effet de modifier la classification du salarié porté.

Par essence, ces critères de classification dépendent également de la valorisation et/ou de la revalorisation des prestations. En cas d'accord entre le salarié porté et son EPS pour modifier l'échelon, à un niveau supérieur ou inférieur, un avenant au contrat de travail en portage salarial pourra être signé.

2° Les salariés portés classés « seniors » ou « expert » sont éligibles au dispositif de forfait en jours tel que prévu à l'article 27 de la présente convention collective ». Les salariés portés

classés « premier niveau » ou « junior » sont également éligibles au dispositif de forfait en jours sous réserve de relever de la classification cadre et de satisfaire aux autres critères fixés à l'article 27 de la présente convention collective.

Article 3 - Modification de l'article 21.3. de la convention collective

I - L'article 21.3 est remplacé par les stipulations suivantes :

« Le salaire minimum défini par la présente convention correspond à la définition d'une rémunération minimale visée par l'article L. 1254-2 du code du travail. Il intègre le salaire de base, les indemnités de congés payés et la prime d'apport d'affaire.

Ce revenu minimal brut total, contrepartie de l'activité, ne pourra être inférieur à 69% du plafond de la sécurité sociale base 2017 décomposé de la façon suivante :

- un salaire minimum payable au mois le mois définit comme suit :
 - o 63% du plafond sécurité sociale pour un salarié porté premier niveau tel que défini à l'article 37 de la présente convention ;
 - o 70 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté junior tel que défini à l'article 37 de la présente convention ;
 - o 75 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté senior tel que défini à l'article 37 de la présente convention ;
 - o 85 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté expert tel que défini à l'article 37 de la présente convention.
- et une réserve financière définie comme suit :
 - o pour les salariés en contrat à durée déterminée, une indemnité de précarité équivalente à 10 % conformément à l'article L. 1243-8 du code du travail, qui sera versée à l'issue du contrat de travail ;
 - o pour les salariés en contrat à durée indéterminée, une réserve égale à 10 % du salaire de base de la dernière mission, est constituée sur le compte d'activité : elle a pour vocation de pallier la baisse substantielle de rémunération, voire son absence, pendant les périodes hors activités et de permettre aux salariés portés de sécuriser leur développement lors des périodes d'inactivité en permettant notamment de rechercher de nouveaux clients ou de nouvelles missions dans le cadre des dispositions de l'article 22.2 de la présente convention.

Ce revenu brut minimal est défini en journée ou en demi-journée si la durée du travail du salarié porté est exprimée en jours. Il se calcule par rapport au plafond horaire de la sécurité sociale si la durée du travail du salarié porté se calcule en heures.

Les périodes sans prestation réalisée auprès d'une entreprise cliente ne sont pas rémunérées ».

Il - Les salariés portés dont le contrat de travail de portage salarial est en cours et dont la prestation relève à la date d'entrée en vigueur du présent avenant d'un niveau de classification qui a pour effet de faire baisser le niveau du revenu minimal brut applicable en application de l'article 21-3 de la convention collective continuent de bénéficier du revenu minimal brut total applicable sur le fondement des dispositions conventionnelles applicables avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 4 – Priorité d'accès à la formation pour les salariés portés premier niveau

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à prendre des mesures en Section Paritaire Professionnelle (SPP) afin de favoriser la formation des salariés portés du premier niveau définis à l'article 21.3 de la présente convention.

Article 5 – Préparation de la mise en œuvre

L'entreprise de portage salarial notifie aux salariés portés la classification qui résulte de l'application de cet avenant après avoir procédé à l'information et à la consultation du comité social et économique.

Article 5 – 1 - Revoyure.

Les signataires conviennent d'effectuer un bilan de l'application des dispositions du présent avenant et notamment du premier niveau de classification, 18 mois après son entrée en vigueur et le cas échéant d'ouvrir des négociations.

Article 6 Durée - Date d'entrée en application - Révision - Dénonciation

6.1 Le présent avenant entre en application à la fin du quatrième mois civil qui suivra sa signature et en tout état de cause après la parution de l'arrêté d'extension, à l'exception de l'article 5 qui entre en vigueur le lendemain du dépôt de l'avenant.

6.2 Le Secrétariat de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au Ministère en charge du travail.

6.3 Le présent avenant est déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en même temps qu'il est transmis au Ministère pour demander son extension.

6.4 Le présent avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

5.5 Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 20 décembre 2022

Le PEPS

La FEPS

La F3C CFDT

La CFE-CGC

La CFTC