

Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017

Etendue par arrêté du 28 avril 2017 JORF 30 avril 2017

IDCC

- > 3219

SIGNATAIRES

- > Organisations d'employeurs :
PEPS.
- > Organisations syndicales des salariés :
CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO.
- > Adhésion :
Fédération des Entreprises de Portage Salarial (FEPS), par lettre du 19 décembre 2017 (BO n°2018-11)

CONDITION DE VIGUEUR

- > La convention est conclue pour une durée initiale de 5 ans. À l'issue de cette période, sauf opposition majoritaire dans l'un des collèges exprimée avec un délai de prévenance de 3 mois, elle devient à durée indéterminée.

NUMÉRO DU BO

- > 2017-14

Article 26

En vigueur étendu

Dispositions communes

Par principe, le salarié porté est autonome dans l'organisation de son emploi du temps pour l'accomplissement de sa mission. Il en résulte qu'il peut modifier sa durée de travail et fixer ses horaires en les adaptant aux exigences de la mission en cours ou de ses nouvelles missions, dans le respect des exigences légales et réglementaires.

Sauf autre écrit ayant valeur contractuelle, le compte rendu mensuel d'activité défini à l'article 20 indique les jours et demi-journées travaillés si la durée du travail est calculée en jours. Si elle est calculée en heures, il précise également les heures travaillées.

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 et par voie de conséquence le respect du droit au repos. Cette vigilance s'effectue notamment au moment de la conclusion du contrat, à la réception de chaque compte rendu mensuel d'activité, ainsi que par la mise en place d'entretiens de suivi de la charge de travail du salarié porté :

– d'une part, le salarié concerné bénéficie chaque année d'un entretien individuel avec l'entreprise de portage salarial sur sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de son travail dans l'entreprise, sa rémunération et l'articulation entre sa vie professionnelle d'une part et sa vie personnelle et familiale d'autre part ;

– d'autre part, le salarié peut solliciter auprès de son EPS un entretien si ce dernier constate ou ressent une surcharge de travail ou s'il rencontre des difficultés pour concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle et ce indépendamment du respect des heures de repos quotidien et hebdomadaire. Cet entretien doit se dérouler dans un délai de 7 jours ouvrables dès lors que le salarié en fait la demande.



Cet entretien doit impérativement être distinct d'un éventuel entretien d'évaluation.

Article 27

En vigueur

Durée et aménagement du temps de travail

27.1. Mise en place du forfait jours

27.1.1. Personnel éligible

Les salariés portés de classification cadre qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours.

Ce salarié porté autonome organise son temps en fonction des missions qui lui sont confiées. Il décide librement de ses prises de rendez-vous, de ses heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine, de l'organisation de ses jours de repos. Il ne peut par conséquent se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel.

27.1.2. Durée du forfait jours et dépassement

Sur une période de 12 mois consécutifs correspondant à l'année civile (ou toute autre période de 12 mois consécutifs), le nombre de jours travaillés est de 218 jours (qui peut être calculé en demi-journées). Il comprend la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Une convention individuelle de forfait pourra prévoir un nombre annuel de jours travaillés inférieur.

Quel que soit le nombre de jours travaillés chaque année prévue dans la convention individuelle de forfait, celui-ci est nécessairement un nombre fixe.

Les salariés peuvent dépasser le nombre annuel de jours travaillés fixé par la présente convention collective et/ou dans la convention individuelle de forfait dans les conditions suivantes :

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 %. Conformément à la loi, cet avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut faire l'objet d'une reconduction tacite.

27.1.3. Gestion du forfait jours

Les salariés concernés ne pourront en aucun cas dépasser 229 jours travaillés dans l'année.

En cas d'absence pour raison de santé ou autre motif, le nombre prévisionnel de jours de travail est réduit proportionnellement à la durée de l'absence exprimée en jours calendaires.

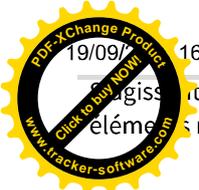
Pour la partie de l'année civile à accomplir jusqu'au 31 décembre (ou celle restant à courir jusqu'à la fin de la période annuelle retenue par les parties), le contrat de travail fixe le nombre prévisionnel de jours de collaboration. Pour l'année de sortie des effectifs, le nombre prévisionnel de jours de collaboration est réduit proportionnellement au temps qui s'est écoulé depuis le point de départ de la période annuelle en cours.

27.1.4. Suivi de la charge de travail

La charge de travail du salarié porté au forfait jours fait l'objet d'une évaluation et d'un suivi régulier par l'entreprise de portage salarial conformément aux dispositions de l'article 26 de la présente convention collective.

Le compte rendu d'activité permet également de traiter les questions relatives à la charge de travail du salarié, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la rémunération du salarié porté, ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise. Au regard des éléments constatés, l'entreprise de portage salarial conseille le salarié afin d'améliorer ses conditions de travail. Elle prend les décisions nécessaires à la préservation de la santé du salarié porté, en adressant par exemple des conseils au salarié porté, ou encore en attirant l'attention de l'entreprise cliente sur un problème constaté, auquel il lui est possible de remédier. Lorsque le problème provient en tout ou partie d'un dysfonctionnement auquel l'entreprise cliente peut remédier, mais pour lequel elle demeure inactive, l'entreprise de portage salarial peut, en accord avec le salarié porté, nonobstant les obligations légales, prendre des mesures allant jusqu'à l'interdiction de poursuivre le contrat commercial dans les conditions actuelles et ce aux dépens de l'entreprise cliente.

27.1.5. Droit à la déconnexion



Le droit à la déconnexion prévu par la réglementation, l'entreprise de portage salarial prend en considération les éléments mis en œuvre par l'entreprise cliente, dont les éléments seront précisés dans l'accord de méthode.

27.2. Calcul de la durée du travail en heures

Le salarié porté effectue une prestation de travail pour une durée qui peut être équivalente à un temps partiel, à un temps plein, ou encore effectuer des heures de travail au-delà de 35 heures par semaine.

La durée du travail appréciée à la semaine ou au mois est fonction de la (ou des) prestation(s) réalisée(s) au cours de la semaine ou du mois. La durée du travail peut être inférieure à 24 heures sur 1 semaine ou à son équivalent mensuel. La définition du temps partiel et des autres activités ne correspondant pas à un temps plein sera précisée dans l'accord de méthode.

Sauf indication contraire dans le contrat de travail ou dans un avenant, le compte rendu d'activité indique la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois, laquelle peut évoluer selon les semaines ou les mois à l'initiative du salarié porté et, par voie de conséquence, sans délai de prévenance.

Article 28

En vigueur étendu

Congés payés et jours fériés

28.1. Durée du congé

Tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Les congés peuvent être pris dès l'embauche.

28.2. Période de congés

La période de référence pour l'acquisition du congé payé court du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. En cas d'annualisation du temps de travail, la période de référence pour l'acquisition du congé payé est la même que celle de l'annualisation.

28.3. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés est égale au plus avantageux des 2 montants suivants :
- 1/10 de la rémunération brute perçue par l'intéressé au cours de la période de référence ;
- la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (maintien de salaire).

Chaque jour de congé pris en application de l'article 28.1 donne lieu au versement de cette indemnité. Pour les salariés portés en contrat à durée déterminée, cette indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

28.4. Jours fériés chômés

Les jours fériés sont traités conformément aux dispositions législatives en vigueur.