

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Branche des salariés en portage salarial	22-3-2017 (1)	28-4-2017	30-4-2017	-	-	-	-	3219

(1) CCN applicable à compter du 1-7-2017 (1^{er} jour du 1^{er} mois du trimestre civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), conclue pour une durée initiale de 5 ans. A l'issue de cette période, la CCN devient à durée indéterminée (sauf opposition majoritaire dans l'un des collèges).

Avertissement

Par accord de méthode du 22-3-2017 non étendu, les partenaires sociaux ont convenu de compléter la CCN en négociant, d'ici le 31-3-2018, des avenants, notamment sur les thèmes suivants : définition de l'ordre public conventionnel, notion d'expérience significative d'au moins 3 ans dans la définition de la qualification de salarié porté, suspension et rupture du contrat de travail, emploi et égalité professionnelle, travail à temps partiel, traitement des accidents survenant pendant une période de prospection, frais de santé et prévoyance, classifications, lieu de travail (prise en compte au regard de la notion de frais de déplacement), dispositions particulières à certaines catégories de salariés (travailleurs handicapés, salariés appelés à exercer une activité à l'étranger ou en outre-mer) (© Accord du 22-3-2017 non étendu, applicable jusqu'au 31-3-2018).

Pour les activités de portage salarial entrant dans le champ d'application de la CCN des bureaux d'études techniques, voir aussi la synthèse BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES.

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■

1° Entreprises visées : entreprises ayant pour activité le portage salarial dans les conditions définies par la loi, soumises notamment à une obligation de déclaration préalable et de garantie financière.

Les prestations de service à la personne sont exclues du champ d'application de la CCN.

2° Salariés concernés : salariés portés au sens du code du travail (© *C. trav.*, art. L. 1254-2). 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 choix de l'entreprise de portage salarial lui appartient.

Critères définissant le salarié porté :

— autonomie : salarié disposant d'une autonomie dans la prise de décisions qui relèvent de son domaine de compétence, se traduisant par l'aptitude à démarcher les entreprises clientes de son choix, à définir avec elles le cadre et l'étendue de la prestation, à convenir avec elles du prix, à décider lui-même de l'organisation de son emploi du temps pour la réalisation de ses prestations, à répartir ses tâches en organisant ses temps de travail et de repos. Liberté du salarié porté pour rechercher sa clientèle et entretenir un réseau de clients ;

— qualification : salarié disposant au minimum d'une qualification professionnelle de niveau III (formation de niveau BTS, DUT ou diplôme de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur) ou d'une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité (pour la négociation à venir sur ce thème, v. Avertissement) ;

— expertise : salarié disposant d'une expertise particulière constituée d'un ensemble de compétences et de savoirs spécifiques dans son domaine, le rendant apte à appréhender une situation ou opportunité professionnelle en vue de son évaluation, de

la préparation et de l'exécution du projet. Aptitude à négocier et à exercer sa mission pour l'entreprise cliente.

Les salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial sont en revanche exclus du champ d'application de la CCN.

♦ Art. 1 et 2

2 Champ d'application territorial ■ Territoire français, y compris les DOM, quel que soit le pays d'établissement de l'entreprise de portage salarial.

REMARQUE : les dispositions susvisées ont été étendues sous réserve que dans l'hypothèse où l'entreprise de portage salarial établie à l'étranger interviendrait dans le cadre du détachement, tout en se conformant à son obligation de déclaration préalable et de garantie financière, elle ne devrait se voir appliquer que les dispositions conventionnelles faisant partie du « noyau dur » dont les matières sont listées par le code du travail (© *C. trav.*, art. L. 1262-4 © Arrêté du 28-4-2017).

♦ Art. 1

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Contrat écrit (la CC fixe les mentions obligatoires, notamment les modalités de calcul de la rémunération nette de frais de gestion versée au salarié porté) conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

REMARQUE : le contrat doit comporter la mention « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée » ou la mention « contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée », selon le cas. A défaut de mention, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée.

1° CDD de portage salarial : CDD conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente. Sauf cas prévus par la loi, contrat comportant un terme précis, sauf lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu ; il est alors

conclu pour une durée minimale et a pour terme la réalisation de la prestation pour laquelle il a été conclu.

2° CDI de portage salarial : contrat conclu pour réaliser des prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes, la réalisation de plusieurs missions pouvant être concomitante. Contrat à exécution successive comportant des périodes travaillées et non travaillées (le salarié s'engageant à rechercher lui-même des clients).

REMARQUE : chaque mission doit faire l'objet d'un contrat commercial de prestation de portage salarial conclu entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente, définissant notamment la prestation, le terme ou la durée minimale de celle-ci et le prix convenu (v. n° 18).

Les périodes sans prestation chez une entreprise cliente, c'est-à-dire non couvertes par un contrat commercial de prestation de portage salarial (périodes dites d'intermissions), ne sont pas rémunérées.

♦ [Art. 17 et 18](#)

4 Période d'essai ■

1° CDD de portage salarial : application des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° CDI de portage salarial

a) Durées et renouvellement de la période d'essai

Catégorie du salarié porté	Durée initiale	Renouvellement (1)
Technicien ou agent de maîtrise	3 mois	3 mois
Cadre	4 mois	4 mois

(1) Renouvellement possible 1 fois pour une période équivalente à la durée initiale, par accord exprès des parties avant la fin de la période initiale.

b) Délais de prévenance

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

♦ [Art. 19](#)

5 Préavis ■ Absence de dispositions dans la CCN.

Pour la négociation à venir sur la rupture du contrat de travail, voir Avertissement.

6 Non-concurrence et exclusivité ■ Le contrat de travail du salarié porté ne peut comporter pendant son exécution ni de clause de non-concurrence ni de clause d'exclusivité (sauf existence d'une telle clause dans les contrats de prestations).

♦ [Art. 24](#)

Section 3 Suspension et rupture du contrat de travail

7 Suspension du contrat de travail pour absence de prestation ■ En l'absence de prestation à réaliser, le contrat de travail est suspendu.

Pour éviter que le salarié porté ne soit sans ressources entre deux missions, il peut bénéficier (sauf demande contraire de sa part), pendant les périodes de suspension du contrat, d'une allocation de prospection, dans la limite de 3 mois, prise en charge sur la réserve établie à cet effet sur le compte d'activité du salarié (v. nos 21 et 24). Le montant mensuel de l'allocation est au moins égal à 1 journée.

Pour la négociation à venir sur la suspension du contrat de travail, voir Avertissement.

♦ [Art. 22.2](#)

8 Licenciement en cas d'inactivité prolongée ■ Si au terme d'une période de 1 mois de prospection, le salarié porté n'a pas conclu de nouvelle prestation et reste sans activité, possibilité

pour l'employeur d'engager une procédure de licenciement (sous réserve de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement).

REMARQUE : dans cette perspective, les parties au contrat doivent se concerter en vue de la constitution d'une réserve à cet effet sur le compte d'activité (v. n° 21).

Pour la négociation à venir sur la rupture du contrat de travail, voir Avertissement.

♦ [Art. 22.3](#)

Section 4 Congés et jours fériés

9 Congés payés ■ La CCN reprend les dispositions légales en matière de durée et de période de référence des congés payés (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

En cas d'annualisation du temps de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés est identique à celle de l'annualisation.

♦ [Art. 28.1 et 28.2](#)

10 Jours fériés chômés ■ Application des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ [Art. 28.4](#)

Section 5 Durée du travail

11 Compte rendu mensuel d'activité ■ Obligation pour le salarié porté de rendre compte de son activité par la communication d'un compte rendu d'activité écrit, établi au moins une fois par mois.

Le compte rendu mensuel d'activité doit comporter :

- les dates des journées et demi-journées travaillées, lorsque la durée du travail est calculée en jours (v. n° 13) ;
- les horaires d'exécution de la prestation, lorsque la durée du travail est calculée en heures (v. n° 14).

♦ [Art. 20 et 26](#)

12 Durée, horaires et charge de travail ■ Le salarié porté 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.

REMARQUE : l'entreprise de portage salarial doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable, notamment grâce au compte rendu mensuel d'activité (v. n° 11), ainsi que par la mise en place d'entretiens de suivi de la charge de travail (1 entretien annuel et 1 entretien à la demande du salarié en cas de constat d'une surcharge de travail, ce 2nd entretien devant avoir lieu dans un délai de 7 jours ouvrables suivant la demande du salarié).

♦ [Art. 26](#)

13 Forfait annuel en jours ■

1° Salariés concernés : salariés portés de catégorie cadre, autonomes au sens de la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN). Ces salariés organisent leur temps en fonction de leurs missions, décident librement de leurs prises de rendez-vous, de leurs heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de leurs tâches au sein d'une journée ou d'une semaine et de l'organisation de leurs jours de repos. Ils ne peuvent se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel.

2° Plafond annuel de jours travaillés : 218 jours maximum (journée de solidarité comprise) par année civile (ou toute autre période de 12 mois consécutifs). Plafond pouvant être calculé en demi-journées.

3° Dépassement du plafond : possibilité de dépasser le plafond annuel de jours travaillés par avenant valable pour l'année en cours (sans possibilité de reconduction tacite), dans la limite de 229 jours travaillés dans l'année et sous réserve d'une majoration d'au moins 10 % des journées supplémentaires travaillées.

4° Suivi de la charge de travail : voir n° 12.



Lorsque la surcharge de travail résulte 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, prendre des mesures allant jusqu'à l'interdiction de poursuivre le contrat commercial.

◆ [Art. 27.1](#)

14 Calcul de la durée du travail en heures ■ Durée du travail appréciée sur la semaine ou le mois en fonction de la ou des prestation(s) réalisée(s) au cours de la semaine ou du mois, pouvant être :

- équivalente à un temps partiel (durée pouvant être < 24 heures/semaine ou son équivalent mensuel) (pour la future négociation sur le temps partiel, v. Avertissement) ;
- équivalente à un temps plein ;
- > 35 heures par semaine.

Sauf indication contraire dans le contrat de travail ou dans un avenant, le compte rendu d'activité (v. n° 11) doit indiquer 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, sans délai de prévenance, à l'initiative du salarié porté.

◆ [Art. 27.2](#)

Section 6 Maladie, maternité et accident du travail

15 Dispositions générales ■ Absence de dispositions dans la CCN.

Pour la négociation à venir sur le traitement des accidents survenant pendant une période de prospection, voir Avertissement.

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance et de frais de santé

16 Retraite complémentaire ■ Absence de dispositions dans la CCN.

17 Régime de prévoyance et de frais de santé ■ Engagement d'une négociation pour parvenir, d'ici le 31-3-2018, à un accord sur le contenu d'un régime de prévoyance (notamment prestations décès et incapacité temporaire de travail) et de frais de santé (en cas de maladie, accident, maternité). Voir Avertissement.

◆ [Art. 22.1](#) ◆ [Accord du 22-3-2017 non étendu, applicable jusqu'au 31-3-2018](#)

Section 8 Dispositions particulières

18 Prix de la prestation de portage salarial ■ Prix défini dans le contrat commercial de prestation de portage salarial (v. n° 3) et/ou le bon de commande du client.

En cas de renégociation du prix entre l'entreprise cliente et le salarié porté, ce dernier doit en informer l'entreprise de portage salarial sous 48 heures.

◆ [Art. 21.1](#)

19 Assurance responsabilité civile professionnelle ■ Obligation pour l'entreprise de portage salarial d'être assurée contre les dommages provoqués par le salarié porté dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

REMARQUE : la CCN précise que cette assurance ne se confond pas avec d'autres assurances de responsabilité civile professionnelle qui peuvent être exigées pour certaines activités professionnelles.

◆ [Art. 25](#)

Section 9 Classification

20 Grille de classification des salariés portés

TAM (ou assimilé) OU cadre	Salarié porté junior (moins de 3 ans d'ancienneté dans l'activité de portage salarial)
Cadre	Salarié porté senior (au moins 3 ans d'ancienneté dans l'activité de portage salarial)
	Salarié porté sous forfait annuel en jours (quelle que soit l'ancienneté dans l'activité de portage salarial)

REMARQUE : les salariés portés ne relèvent pas de la catégorie des ouvriers-employés.

Pour la négociation à venir sur les classifications, voir Avertissement.

◆ [Art. 1 et chap. IX](#)

Section 10 Salaires, primes et indemnités

21 Compte d'activité

1° Constitution et contenu : obligation pour l'entreprise de portage salarial de mettre en place et gérer, pour chaque salarié porté, un compte d'activité récapitulatif des différents éléments imputés sur le compte [notamment, versements effectués par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage salarial, détail des frais de gestion, frais professionnels, prélèvements fiscaux et sociaux, rémunération nette, montant de l'indemnité d'apport d'affaires (v. n° 23)] afin de permettre au salarié de connaître le montant disponible (v. n° 22) pour sa rémunération et son indemnisation.

Le compte d'activité doit être communiqué au salarié porté 1 fois/mois.

2° Provision sur compte d'activité : à la conclusion du contrat, une provision sur le compte d'activité doit être prévue, alimentée par :

- le montant disponible visé au n° 22 ;
- la réserve financière visée au n° 24.

◆ [Art. 18.1, 21.4 et 22.2](#)

22 Montant disponible ■ En contrepartie de chaque prestation, le salarié porté dispose sur son compte d'activité d'un montant disponible calculé comme suit : prix de la prestation hors taxes encaissé par l'entreprise de portage salarial (v. n° 18) – frais de gestion.

Le montant disponible au titre de chaque prestation est affecté au paiement de l'ensemble des éléments suivants :

- cotisations sociales patronales, salariales et autres charges ;
- rémunération brute mensuelle (calculée en fonction du nombre d'heures ou de jours déclarés dans le compte d'activité) ;
- rémunération complémentaire éventuelle ;
- indemnité d'apport d'affaires (v. n° 23) ;
- le cas échéant, indemnité de congés payés ou indemnité compensatrice de congés payés ;
- indemnité de fin de contrat pour les salariés sous CDD ;
- autres charges ou provisions, prélèvements éventuels au titre de l'épargne salariale ;
- prélèvements fiscaux ;
- frais professionnels éventuels liés à la réalisation ou à la prospection de missions.

Le montant disponible peut être laissé en compte pour utilisation future.

◆ [Art. 21.2](#)

23 Indemnité d'apport d'affaires ■ Indemnité égale à 5 % de la rémunération brute mensuelle.

◆ [Art. 21.2](#)

24 Rémunération minimale des salariés portés ■ Rémunération minimale brute totale intégrant le salaire de base, les indemnités de congés payés et l'indemnité d'apport d'affaires (v. n° 23), fixée à 77 % du plafond de la SS, décomposée comme suit :

- un salaire minimum mensuel égal à :

- 70 % du plafond de la SS pour un salarié porté junior,
- 75 % du plafond de la SS pour un salarié porté senior,
- 85 % du plafond de la SS pour un salarié porté sous forfait annuel en jours,
— une réserve financière égale :
- pour les salariés sous CDD, à l'indemnité légale de fin de contrat (10 % de la rémunération brute) versée à l'issue du contrat,
- pour les salariés sous CDI, à 10 % du salaire de base de la dernière mission ; constituée sur le compte d'activité (v. n° 21), elle a pour vocation de pallier la baisse substantielle ou l'absence de rémunération pendant les périodes hors activités (périodes d'intermissions) non rémunérées (v. n° 7).

REMARQUE : les dispositions susvisées ont été étendues sous réserve qu'elles fassent référence à la valeur du plafond de la SS connue à la date de conclusion de la CCN, et à l'exclusion de toute prise en compte automatique d'une réévaluation de ce plafond conformément aux dispositions de l'article L. 112-2 du code monétaire et financier et sous réserve que la décomposition qui y est mentionnée s'entende comme une garantie mensuelle de 70 % du plafond de la SS pour un salarié porté junior, 75 % pour un salarié porté senior et 85 % pour un salarié porté sous forfait annuel en jours et d'une réserve financière qui n'est perçue par le salarié porté qu'en fin de mission
◆ *Arrêté du 28-4-2017*.

La rémunération brute minimale est définie en journée ou demi-journée si la durée du travail du salarié porté est exprimée en jours (v. n° 13) ; elle est calculée par rapport au plafond horaire de la SS si la durée du travail du salarié porté est calculée en heures (v. n° 14).

◆ [Art. 21.3](#)