



ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE DU 15/11/07

L'ACCORD

Pionner de la réglementation, ITG a inspiré le droit actuel du portage salarial grâce à un accord fondateur de 2007.

Dès 2000, ITG au travers du SEPS (devenu le PEPS) entreprend une démarche volontaire pour légaliser « les bonnes pratiques » du portage salarial.

LES DATES CLES DE L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

1

2001

La CFDT Cadres confie à Laurent Coquelin, une mission de réflexion sur les « professionnels autonomes ».

2

2003

ITG met en place au sein de l'UES ITG, les IRP (DUP puis le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel, le CHSCT, 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 entre temps) ont signé un accord collectif d'entreprise avec 4 des 5 organisations syndicales représentatives (CFDT, CFTC, CFE-CGC et CGT-FO).

3

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 (grande fédération de la CGPME).

4

Le 15 novembre 2007

A 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 grâce à Jacques Vau, a joué un rôle majeur dans cet aboutissement.

Pour plus d'informations :

www.itg.fr

Ou par téléphone au

0811 654 754

(Prix d'un appel local)



ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE DU 15/11/07

Commentaire de Roland BRECHOT, Directeur général d'ITG

En 2007, la signature de cet accord professionnel avec trois syndicats de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC) et un syndicat patronal, le SNEPS (devenue le PEPS) a été un événement très important.

Cette signature consacre un texte élaboré pendant deux années de négociation au sein de l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS). L'accord a permis de définir plus précisément cette nouvelle forme d'emploi. Il était motivé par deux aspects socioéconomiques majeurs :

- Le premier point fort de cette formule est le rôle essentiel qu'elle joue pour les cadres en transition de parcours. Le portage salarial leur permet de se positionner comme des apporteurs de services et donc de mieux cerner leur valeur ajoutée personnelle dans un contexte professionnel ciblé.
- 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 portage salarial.

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.

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 : une communauté de travail, de la formation, une image de marque de son organisation auprès des clients, l'assurance responsabilité civile professionnelle, la gestion des revenus et des frais.

Pour plus d'informations :

www.itg.fr

Ou par téléphone au

0811 654 754

(Prix d'un appel local)



Le Portage Salarial



ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE DU 15/11/07

Ces différences majeures entre autonomie et indépendance n'ont pas échappé à la CFDT qui avait signé avec 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 motif d'adhésion des syndicats de salariés à la reconnaissance par des moyens de droit du portage. 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 plusieurs milliers de personnes en activité et qui depuis plus de 20 ans a permis des dizaines de milliers de transitions professionnelles.

On ne change pas de statut pour une transition, on ne crée pas de structure lorsqu'on veut simplement tester une activité même à moyen terme la démarche peut déboucher sur la création d'une structure.

Le portage est aussi le moyen de démarrer une activité. Nombreux sont ceux qui ont pu ainsi accéder à la création d'entreprise. Aujourd'hui, le portage salarial apporte par une réponse à la précarité de situation de certains indépendants sans aucune protection sociale, ni syndicat. Ils sont quelques-uns à rejoindre une entreprise de portage pour poursuivre leur activité et retrouver une communauté de travail. C'est donc la réponse la plus constructive aux difficultés soulevées par le travail indépendant.

Le portage qui a considérablement servi les quinquas en fin de carrière, ne leur est plus exclusivement réservé. Il est devenu un moyen moderne et adapté pour prolonger une activité post-retraite, une réponse aux jeunes cadres en mal d'autonomie, pour travailler à la campagne.

Pour plus d'informations :

www.itg.fr

Ou par téléphone au

0811 654 754

(Prix d'un appel local)



Le Portage Salarial



ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE DU 15/11/07

Ce premier pas vers la construction d'un socle juridique en a entraîné bien d'autres. Il ne concerne, pour l'instant, que les prestations intellectuelles relevant de la convention collective nationale du CINOVE et à l'avenir d'autres natures de prestations pourront être concernées.

Les points de l'accord :

L'accord signé régit :

- **Les relations entre l'entreprise de portage salarial, 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.
- **Le 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.
- **Le statut collectif et la 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.

Pour plus d'informations :

www.itg.fr

Ou par téléphone au

0811 654 754

(Prix d'un appel local)



Le Portage Salarial