

Brochure n° 3383

**Convention collective**

**IDCC : 3219. – BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL  
(22 mars 2017)**

---

**AVENANT N° 4 DU 17 SEPTEMBRE 2018**

**RELATIF AU COMPTE RENDU D'ACTIVITÉ**

NOR : ASET1851172M

IDCC : 3219

Entre :

PEPS,

D'une part, et

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les organisations syndicales représentant les salariés de la branche des salariés en portage salarial et les organisations professionnelles représentant les employeurs du portage salarial ont convenu de préciser la convention collective et les principes de mise en œuvre du compte rendu d'activité (CRA), dont le contenu minimum a été défini à l'article L. 1254-25 du code du travail, applicable à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de portage salarial (EPS) et à l'ensemble des salariés portés.

Ces pratiques se déclinent en fonction des textes régissant le CRA en portage salarial et le principe essentiel selon lequel le salarié porté est à l'initiative et au cœur du dispositif du portage salarial.

Les textes de références sont l'ordonnance du 2 avril 2015 et la convention collective du 22 mars 2017.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objectifs du CRA*

Le CRA est un outil qui permet d'atteindre deux objectifs. d'une part, assurer le suivi de la charge de travail et, d'autre part, rendre compte des différents « temps d'activité » du salarié porté (notam-

ment de prestation, de prospection. de formation ou de délégation) effectués dans le cadre du contrat de travail en portage salarial, permettant entre autres, après vérification par l'EPS, l'établissement du bulletin de salaire.

## **Article 2**

### *Temps de travail rémunéré*

Les « temps d'activité » déclarés par le salarié porté devront être précisés avec au minimum les qualifications suivantes : prestation, prospection, maladie, congé, formation, temps de délégation.

Ainsi, l'EPS sera en mesure d'identifier les périodes, déclarées par le salarié porté, qui doivent être rémunérées, celles qui peuvent l'être à la demande du salarié porté si le montant disponible de son compte d'activité le permet, et celles qui peuvent faire l'objet du versement d'une allocation de prospection. Il est précisé que la loi a expressément prévu que le temps de prospection n'est pas rémunéré comme du temps de prestation, mais fait l'objet de l'indemnité d'apport d'affaires visée à l'article L. 1254-9 du code du travail. Tous ces éléments d'appréciation permettront, après vérification par l'EPS, l'établissement du bulletin de salaire du salarié.

## **Article 3**

### *Charge de travail*

#### Pour les salariés au forfait jours

Les périodes de repos sont des périodes ne comportant ni travail ni sollicitations professionnelles, donc des périodes « déconnectées » au sens du L. 2242-17 du code du travail. La durée quotidienne de repos est au minimum de 11 heures, la durée hebdomadaire minimum est de 24 heures à laquelle s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien pour former un bloc de 35 heures consécutives minimum. Ces limites ont pour objet de définir une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail et non de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour.

#### Pour les salariés hors forfait jours

La durée maximale quotidienne du travail, pour les salariés hors forfait est de 10 heures et la durée de travail hebdomadaire maximale est de 44 heures. Ces salariés bénéficient également d'une durée de repos hebdomadaire d'un minimum de 24 heures à laquelle s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Les représentants des employeurs et des salariés de la branche des salariés en portage salarial attirent l'attention des EPS et des salariés portés sur le fait que le non-respect des durées minimales de repos représente un risque pour l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et pour la santé – sécurité des personnes. Ces dépassements éventuels, dans l'exécution des missions négociées par le salarié porté et son client, doivent être discutés, lorsqu'ils se produisent, afin qu'une aide soit fournie au salarié porté dans la gestion de son activité. Il est rappelé qu'outre l'entretien individuel annuel prévu à la convention collective, les salariés portés ont le droit de demander à tout moment un entretien à l'EPS qui doit les recevoir dans un délai maximum de 7 jours. Ce droit sera rappelé dans le CRA.

Les représentants des employeurs et des salariés de la branche des salariés en portage salarial conviennent du fait que les rappels concernant la durée des périodes de repos, indiqués ci-dessus, sont nécessaires et visent à informer les salariés portés. Le salarié porté devra indiquer si la charge de travail a entraîné des amplitudes de travail incompatibles avec la durée minimum de repos quotidien et avec la durée minimum de repos hebdomadaire.

## Article 4

### *Droit à la déconnexion*

L'effectivité du respect par le salarié porté des durées légales de repos visées ci-dessus entraîne pour le salarié porté le droit de se déconnecter des outils de communication à distance. Les représentants des employeurs s'engagent à rappeler régulièrement aux salariés portés que le respect de cette obligation est une condition nécessaire de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et une condition indispensable de la poursuite d'une activité professionnelle qui ne nuit pas à la santé et à la sécurité de l'individu et que les salariés portés doivent en tenir compte dans l'organisation des missions qu'ils négocient directement avec leurs clients.

## Article 5

### *Décompte de l'activité*

Pour les salariés en forfait jours, ces derniers feront mention dans le CRA du décompte des journées ou demi-journées, conformément aux objectifs décrits plus haut. De son côté, et si ce n'est pas déjà matérialisé sur la feuille de paye du salarié, l'EPS comptabilisera le nombre total de jours d'activité sur les 12 derniers mois travaillés et le nombre de jours d'activité atteint par rapport au nombre de jours prévu au contrat de travail. Le nombre prévisionnel de jours de travail est réduit proportionnellement à la durée des absences pour raison de santé, exprimée en jours calendaires. Cette information est nécessaire à la mesure de l'activité et de la charge de travail du salarié. Elle sera mise à disposition du salarié porté. Par ailleurs, le salarié porté en forfait jours devra indiquer s'il a utilisé les facultés de renonciation à des jours de repos prévues aux articles L. 3121-59 et L. 3121-66 du code du travail.

Les salariés travaillant en heures indiqueront le nombre d'heures effectuées par journée sur les plages horaires définies préalablement par le CRA lorsque ce dernier fait mention de plages d'amplitude prédéfinies. Lorsque le CRA ne prévoit pas de telles plages de travail, le salarié devra indiquer les horaires de début et de fin d'activité.

## Article 6

### *Durée. – Date d'entrée en application. – Révision. – Dénonciation*

6.1. Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

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 déposé au ministère pour demander son extension.

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

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

Fait à Paris, le 17 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)