

Brochure n° 3383 | Convention collective

IDCC : 3219 | **BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL**

**Avenant n° 8 du 18 février 2020**  
relatif au dialogue social

NOR : ASET2050595M

IDCC : 3219

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**PEPS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité introduire en annexe de la convention collective de la branche des salariés en portage salarial des préconisations pour favoriser le dialogue social au sein des entreprises de portage salarial.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux négociations se déroulant entre les représentants des salariés portés et les représentants des entreprises de portage salarial au sein de la branche des salariés en portage salarial.

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*(Voir page suivante.)*

Il est décidé la création d'une annexe II à la convention collective nationale de la branche des salariés en portage salarial, ainsi rédigée :

### **« Annexe II Pratiques favorisant le dialogue social dans les entreprises de portage salarial**

Les signataires reconnaissent que le dialogue social est une opportunité pour équilibrer la relation de travail en répondant aux intérêts respectifs des salariés et des entreprises de portage salarial. Il permet également de développer la transparence, la crédibilité et la pérennité du portage salarial.

Ils rappellent que chaque entreprise de plus de 11 salariés doit organiser des élections pour mettre en place un comité social et économique ou conseil d'entreprise avant fin 2019, ce qui représente une occasion pour les entreprises et pour les organisations syndicales de communiquer avec les salariés portés sur l'intérêt du dialogue social.

### **Article 1<sup>er</sup> | *Les outils de communication et la formation au dialogue social***

Les dispositions du code du travail concernant les communications syndicales peuvent apparaître désuètes pour favoriser la communication entre les "salariés hors les murs" que sont les salariés portés et leurs représentants dans l'entreprise de portage.

En effet, l'essentiel de ces textes concerne les affiches dans les panneaux d'affichage mis à disposition des sections syndicales et "les distributions de tracts, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail."

Cependant, les organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche et les organisations syndicales représentatives des entreprises de portage salarial conviennent que le dialogue social dans les entreprises de portage salarial doit être favorisé et qu'un développement harmonieux du secteur passe par un dialogue riche entre les entreprises et les salariés portés au moyen des instances de représentation du personnel.

Pour atteindre cet objectif d'un meilleur dialogue social dans l'entreprise, les entreprises de portage salarial sont invitées à négocier un accord d'entreprise définissant, pour toutes les sections syndicales présentes dans l'entreprise, les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales, notamment :

- en utilisant les messageries professionnelles des salariés portés ;
- en fixant la périodicité de la diffusion des informations, *a minima* une fois par mois ;
- en mettant à disposition un espace Intranet quand cela est possible ;
- en mettant à disposition une liste de diffusion comportant l'adresse électronique de l'ensemble des salariés portés de l'entreprise ;
- en cas de mise en place de panneaux d'affichages, l'accord doit prévoir dans quelle mesure sont favorisées sa visibilité et son accessibilité.

Les dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail devront, bien entendu, être respectées et les salariés auront la possibilité de se désinscrire des listes de diffusion syndicale.

Afin d'éviter toute utilisation détournée, les employeurs ne doivent pas pouvoir exercer un quelconque contrôle sur les listes de diffusion syndicale lorsqu'elles sont créées pour être diffusées au moyen des messageries professionnelles.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, les entreprises de portage salarial doivent permettre aux organisations syndicales de mettre leurs publications

en ligne sur l’Intranet de l’entreprise. Pour favoriser une communication plus riche entre les instances de représentation du personnel et les salariés portés, les entreprises sont invitées à mettre à disposition sur ce même Intranet les accords collectifs d’entreprise, la convention collective de branche et les comptes rendus de CSE ou de conseil d’entreprise.

Les organisations signataires considèrent qu’un accès spécifique réservé au référent “harcèlement” du CSE ou du conseil d’entreprise, lorsqu’il existe dans l’entreprise, fait partie des bonnes pratiques à encourager.

Une formation spécifique devrait être proposée au référent “harcèlement” du CSE ou du conseil d’entreprise, lorsqu’il existe dans l’entreprise.

Pour développer la participation des salariés portés aux instances de dialogue social, les organisations signataires invitent les entreprises à faciliter l’exercice du droit au congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par l’article L. 2145-5 du code du travail.

Il est rappelé que la rémunération du temps correspondant à ce congé est faite en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles et ne devra, en aucun cas, être financée par le compte d’activité du salarié concerné.

## **Article 2 | *Les moyens attribués aux organisations syndicales et aux représentants syndicaux***

Les organisations signataires estiment que la création par accord collectif d’une union économique et sociale entre des sociétés juridiquement distinctes mais ayant une même direction et présentant une communauté d’intérêt est de nature à favoriser et enrichir le dialogue social. Ainsi, conformément à l’article L. 2313-8 du code du travail, lorsque cette UES regroupe au moins 11 salariés un CSE ou conseil d’entreprise commun peut être mis en place. Ce même article dispose que des comités sociaux et économiques d’établissement et un comité social et économique central d’entreprise sont constitués dans les UES comportant au moins deux établissements.

Lorsqu’il existe plusieurs établissements, l’accord d’entreprise peut prévoir la mise en place de représentant de proximité (art. 2313-7 du code du travail).

Lorsque cela est possible, il est recommandé de négocier un accord sur la mise en place du CSE ou conseil d’entreprise avant l’organisation des élections professionnelles. Cet accord permet notamment de définir le périmètre et le fonctionnement du CSE ou conseil d’entreprise, le rôle, les moyens des représentants de proximité mis en place.

Pour favoriser la participation des salariés portés aux élections professionnelles, les organisations signataires considèrent que le vote à distance (par courrier ou par voie électronique) doit être favorisé. Dans le cas d’un vote par courrier postal, un délai suffisant devra être laissé, entre l’ouverture et la fermeture du scrutin. Un délai de 1 mois est considéré comme raisonnable.

La fréquence des réunions de CSE ou conseil d’entreprise doit être adaptée aux besoins des salariés portés, les organisations signataires considèrent qu’une réunion mensuelle est nécessaire et que les questions de santé et de sécurité doivent être portées à l’ordre du jour du CSE ou conseil d’entreprise au moins une fois par trimestre.

Les organisations signataires considèrent que pour favoriser une bonne participation des élus dans les instances, non seulement les suppléants doivent être invités en même temps que les titulaires, mais également que tous les moyens de communication à distance (visioconférence) doivent être favorisés pour les élus des salariés portés.

Conformément à la législation, les heures de délégation et les heures de présence en réunion à l'initiative de l'employeur, notamment les réunions du CSE ou conseil d'entreprise, sont considérées comme du temps de travail effectif et doivent être rémunérées par l'entreprise de portage salarial, sans prélèvement sur le compte d'activité du salarié porté. Les heures de délégations devront être déclarées dans le compte rendu d'activité du salarié porté.

Les frais engagés pour la participation aux réunions organisées par l'employeur seront remboursés par l'EPS sur justificatifs, sans prélèvement sur le compte du salarié porté.

Pour développer la participation des salariés portés aux instances de dialogue social les entreprises de portage sont invitées à définir les conditions de rémunération des heures de délégation avec les salariés portés concernés. Les organisations signataires recommandent que cette rémunération corresponde, *a minima*, au plus favorable du salaire brut conventionnel de référence ou de la moyenne des salaires bruts des 6 derniers mois. »

### **Article 3 | Durée. Date d'entrée en application. Révision. Dénonciation**

**3.1.** Le présent avenant entre en application le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

**3.2.** 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.

**3.3.** 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.

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

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

*Fait à Paris, le 18 février 2020.*

(Suivent les signatures.)