

Comment préserver les avancées des professionnels autonomes au travers du Portage Salarial ?

Depuis 1988 se développe dans notre pays une nouvelle forme d'autonomie professionnelle (cf. le site : www.professionnels-autonomes.net). Des cadres, pour l'essentiel, optent pour le travail par missions et se regroupent sous la bannière de sociétés dites de Portage Salarial. Dans les premiers temps, il s'agissait de quinquas qui souhaitaient transformer des honoraires en salaires afin de poursuivre une vie professionnelle tout en conservant le bénéfice des ASSEDIC. Des jeunes de plus en plus nombreux plébiscitent cette nouvelle forme de relation au travail. C'est à une véritable évolution sociologique que l'on assiste ces dernières années.

D'ailleurs le phénomène dépasse le cadre national et a été constaté au niveau européen (cf. Fondation Européenne *pour l'amélioration des conditions de vie et de travail* : le travail indépendant un choix ou une nécessité ?).

Aujourd'hui les sociétés de Portage Salarial servent plusieurs populations différenciées. Pour les plus jeunes – souvent des ingénieurs - il s'agit de profiter d'un environnement favorable à leur expertise où le plein emploi leur permet d'avoir très facilement accès à des missions. Pour les femmes entre 35 et 45 ans, il est plutôt question de réguler leur temps de travail sans pour autant se heurter au plafond de verre qui limiterait leur progression professionnelle. Les retraités quant à eux apprécient de pouvoir conserver une occupation à temps partiel et un complément de revenus. Enfin, pour ceux qui viennent de connaître un licenciement, le Portage Salarial apparaît comme un moyen de gérer la transition entre deux emplois.

On peut dire que l'autonomie professionnelle, au travers du Portage Salarial, est devenue une solution choisie plutôt qu'une situation subie. Le total des personnes salariées sous ce statut reste modeste (environ 15 000 personnes en bénéficieraient aujourd'hui, source SNEPS¹). Néanmoins, la formule n'a pas tardé à aiguïser les appétits et notamment ceux de PRISME (le syndicat patronal du travail temporaire) qui, en échec sur l'intérim cadre, entend se refaire une santé en captant dans son giron cette nouvelle forme d'activité. Ses arguments ont trouvé un écho auprès du ministre du travail M. Xavier Bertrand en personne. Pour motiver ce qui pourrait s'apparenter à une manœuvre, il a été écrit que le Portage Salarial serait entaché d'illégalité car il pratiquerait le prêt de main d'œuvre et le délit de marchandage, monopole légal des sociétés d'intérim. Il faut rappeler que, hors intérim, ces deux pratiques constituent des délits qui relèvent de la correctionnelle... On comprend par conséquent la mobilisation des politiques qui, devant ce qui pourrait être une formule d'avenir, ont craint de jeter le bébé avec l'eau du bain et ont préféré légiférer sur le sujet.

Dès lors, les grands travaux étaient lancés. Dans un premier temps avec le texte d'accord de l'ANI², puis dans la loi. Lors des débats à l'Assemblée et au Sénat, des élus n'ont pas manqué de souligner l'arbitraire de l'orientation choisie : en quoi le PRISME est-il (comme le mentionne en substance la loi) « le mieux placé pour réglementer le Portage Salarial car le plus proche de cette nouvelle forme d'activité » ?

Pourtant les accusations portées contre le Portage Salarial ne résistent pas à un examen sérieux ! Cette activité vend des prestations dans le cadre de projets, d'expertise et de conseil. Où est le lien de subordination avec le client ? Pourquoi avoir ignoré les négociations antérieures avec les partenaires sociaux (CFDT, CFECGC et CFTC) qui ont débouché d'abord sur des accords

¹ SNEPS : Syndicat National du Portage Salarial voir www.portagesalarial.org

² Accord National Interprofessionnel et Accord National Interprofessionnel et texte de Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (JO du 26 juin)

d'entreprises, puis le 15 novembre 2007 sur un accord de branche signé par la CICF³. Le dispositif est, par ailleurs, reconnu positivement par les tribunaux.⁴

Les principales avancées de cet accord tiennent dans la protection des portés telle que :

- un salaire leur est garanti dès lors qu'ils déclarent une activité,
- le salaire horaire de base est fixé en référence au coefficient 3.1. de la convention SYNTEC plus 20 %,
- un accompagnement ainsi que des formations spécifiques,
- une protection sociale identique à celle des salariés des sociétés de conseil.

Rappelons que c'est la société de Portage Salarial qui prend la responsabilité pleine et entière de la mission (responsabilité civile professionnelle) et qui fait son affaire du recouvrement. Ce qui fait dire au TGI de Paris dans son jugement du 18 mars 2008 que sa qualité d'employeur est pleinement reconnue du fait qu'elle prend à sa charge le risque d'entreprise.

Les enjeux dépassent largement les intérêts particuliers. Du côté de cette nouvelle profession qui a fait de nombreux efforts pour s'organiser, uniformiser les bonnes pratiques et définir sa déontologie, les questions sont nombreuses.

1. Comment peut-on à la fois annoncer son intention de privilégier le dialogue social et l'ignorer à ce point ? Le dialogue social sur ce sujet existe depuis 10 années, il s'est concrétisé avec la création de l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS) par les partenaires sociaux, eux-mêmes encouragés par Gérard Larcher alors ministre du Travail.

La réponse du Xavier Bertrand à cette question est : les partenaires sociaux ont souhaité régler cette question et ont inscrit dans l'ANI leur volonté à ce sujet. Or comme le soulignent les auteurs de l'article de La Semaine Sociale Lamy Lise Casaux-Labrunée et Patrick Morvan⁵ : « En définitive, la branche de l'intérim tire avant tout sa légitimité de l'ANI du 11 janvier 2008 et des partenaires sociaux qui l'ont nommément désignée pour organiser le portage, sans réelle négociation cependant (affirmation de la directrice adjointe des relations sociales au Medef Madame Martin lors du colloque du 19 mai 2008 organisé par la CCI de Paris sur la modernisation du marché du travail) ». Comment notre démocratie fonctionne-t-elle ?

Comment le ministre du travail, Xavier Bertrand (voir les débats sur l'ANI à la séance de l'assemblée des 16 & 17 juin 2008), a-t-il pu suivre les avis du PRISME dont les modes de fonctionnement sont totalement étrangers à cette nouvelle profession ?

Le 9 juillet 2008, les partenaires sociaux réunis au sein de la Commission Nationale d'Interprétation de la Convention Collective Nationale ont reconnu officiellement que le SYNTEC était bien l'organisation la plus représentative de la profession. Donc, habilitée à négocier et à signer les accords. Tout ceci semble tellement cousu de fil blanc que deux célèbres juristes spécialistes de la question et ayant pourtant des points de vue différents ont alerté la presse avant l'adoption définitive du texte (voir *Légalisation ou confiscation du portage salarial par l'intérim?* Lise Casaux-Labrunée, Professeur à l'Université Toulouse et Patrick Morvan, Professeur à l'Université Panthéon-Assas. La Semaine sociale Lamy • 2 juin 2008 • N°1356). On peut s'interroger sur les fondements d'un tel pouvoir d'influence du PRISME au sein du MEDEF...

2. Enfin, de quel Portage Salarial parle-t-on ? S'agit-il de « marketer » l'intérim cadres pour prendre des parts de marchés (les cadres ne mettent guère d'enthousiasme à pousser les

³ Chambre des Ingénieurs Conseils de France rattachée à la convention collective du SYNTEC

⁴ TGI Paris jugement du 18 mars 2008 reconnaissant la réalité du lien de subordination entre la société ITG et ses salariés portés.

⁵ La Semaine Sociale Lamy n° 1356 du 2 juin 2008 *Législation ou confiscation du Portage Salarial par l'intérim*

portés des agences d'intérim)? Si c'est bien le cas, nous courons à une mort certaine de la formule. Le Portage salarial est très loin de l'Intérim, de son image, de ses pratiques, car les portés sont des personnes autonomes qui délivrent une prestation de service. Ils ne se conçoivent pas comme une main d'œuvre mise à disposition. Comment vont réagir les acheteurs de services qui font appel à des experts, des formateurs, des graphistes ou des consultants portés lorsqu'ils se verront obligés de réintégrer les honoraires dans des lignes budgétaires relevant de la masse salariale ? Quand ils devront faire une déclaration spéciale comme les y oblige la loi dans le cas de l'intérim, et se sentir responsables de ces intervenants au même titre que de leurs propres salariés. **Les dirigeants d'entreprises ne confondent pas prestataires et personnel et les prestataires ne veulent pas entrer dans une confusion qui serait préjudiciable à leur autonomie.**

On voit bien au travers de ces quelques remarques que l'application de la loi ne va pas sans soulever de nombreuses inquiétudes. Confier au PRISME le soin d'aménager le Portage Salarial, c'est casser un système qui marche et méconnaître les évolutions du marché du travail. C'est aussi prendre des risques inutiles dans deux domaines pourtant très sensibles : l'activité des seniors et la création d'entreprise⁶.

Quelles propositions positives pour sortir de l'impasse ?

1. Redonner sa place légitime à l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial qui a œuvré pendant trois ans et dont les recommandations et textes d'orientation pour des négociations constituent une référence. C'est cet organe qui devrait superviser et conseiller les négociateurs.
2. Considérer que le SNEPS dont les adhérents ont approuvé un accord de branche est un interlocuteur obligé de la négociation, et ne doit pas simplement « être consulté ».
3. Valider, en ce qui concerne les prestations intellectuelles, les accords déjà signés avec des partenaires sociaux représentatifs.
4. Considérer que la CICF est bien le syndicat le plus proche des activités de conseil portées et que la convention de référence est bien celle du SYNTEC, comme l'a confirmé sa demande à la commission paritaire d'interprétation saisie par la CICF le 10 juin 2008.

Le Portage salarial est né de la rencontre entre la demande des entreprises et les attentes des cadres aspirant à l'autonomie professionnelle. Entériner les assimilations abusives que contient la loi, c'est casser un système qui représente un progrès pour les entreprises comme pour les cadres. Et c'est sacrifier le modèle démocratique d'une construction progressive et pragmatique partie de la base au profit des intérêts des grandes multinationales qui contrôlent le monde de l'intérim.

Roland Bréchet
Directeur Général D'ITG

⁶ Une étude réalisée avec l'appui de l'Institut de Gestion Sociale sur les populations des seniors portés par ITG depuis 10 ans révèle que 78 % d'entre eux après une fin de carrière en Portage Salarial souhaitent poursuivre une activité sous cette forme une fois leur retraite liquidée. Par ailleurs 27 % des seniors en Portage Salarial déclarent que cette formule les a conduits à créer une entreprise.