

Le portage salarial, un outil de flexibilité

Le portage salarial est à la fois une technique qui permet de transformer des honoraires virtuels en salaire, d'un indépendant virtuel en salarié et une nouvelle organisation du travail. Un individu, le porté, propose à un employeur, spécialiste du portage, de le salarier pour qu'il effectue la mission dont il a déjà négocié le contenu et le coût avec le client. Cette organisation du travail est apparue au début des années 1980 et s'est développée dans les années 90. Elle constituait pour le patronat la réponse à l'amendement Delalande et aux pratiques des entreprises qui externalisaient les compétences.

Afin de faire reconnaître le portage salarial, un syndicat patronal se crée en 1998. Depuis il va n'avoir de cesse auprès des pouvoirs publics, de la Cgpm et du Medef de faire du lobbying. Ainsi, des réunions informelles entre l'ensemble des organisations syndicales, le patronat (Syntec et Cicf) et le syndicat du portage (Seps), vont se multiplier avec pour objectif avoué de trouver une branche qui pourrait leur donner une légitimité. Et ce d'autant qu'une partie importante des salariés portés relevait des activités de la branche des bureaux d'études. Une quarantaine d'entreprises de portage et 15 000 salariés seraient concernés, ce qui au regard de l'ambition est très peu. Pourtant, le Seps n'a pas hésité, pour développer ses pratiques, à surfer sur les contradictions de la branche des bureaux d'études, qui s'est manifesté par une tentative de mise en place de contrats de missions pour les informaticiens et les consultants et le licenciement des plus de 40 ans. Après plusieurs réunions, une majorité d'organisations syndicales de salariés et les patrons (Syntec et Cicf) ont refusé l'inscription de cette nouvelle pratique au sein de la convention collective. Pour ces dernières, ce n'était pas par bonté d'âme, mais simplement parce qu'ils y avaient décelé un dumping qui aurait, à termes, mis en difficulté les très petites entreprises (Tpe) de la branche. C'est après cet

échec que le Seps s'est tourné de nouveau vers les pouvoirs publics. C'est donc tout aussi logiquement, au regard du taux de chômage et d'une demande accrue de flexibilité de la part du Medef et consort, que les pouvoirs publics y ont prêté la plus grande attention. Ainsi ils ont pris la décision de recevoir l'ensemble des organisations syndicales de salarié sur le sujet. Ce n'est bien sûr pas un hasard que cette question apparaisse au grand jour puisque le gouvernement a décidé de revoir en profondeur le Code du travail.

En effet, le portage salarial se caractérise essentiellement par des contrats de travail illégaux.

Non seulement, il n'y a aucune correspondance mathématique entre les heures travaillées et le salaire versé, mais surtout, le lien de subordination, élément déterminant du contrat de travail, a disparu. Il ne reste en fait que la prestation de travail et la rémunération, contrepartie à la prestation de travail et indispensable pour justifier l'affiliation au régime de la Sécurité sociale.

Il n'y a donc aucun pouvoir de direction et de contrôle effectif du travail de la part de l'employeur. Pour autant l'entreprise de portage prélève sur le travail du salarié des frais dit de « gestion ». Il y a enrichissement sans cause. Nous sommes donc en présence d'un délit de marchandage. Ne pas en tenir compte serait vouloir sim-

plement contourner la législation pénale.

On comprend l'insistance des pouvoirs publics à vouloir clarifier la situation... quitte à remodeler le Code du travail. La CFDT et le patronat proposent de faire du porté, un simple artisan de la prestation intellectuelle où l'activité professionnelle deviendrait l'élément déterminant du contrat de travail.

C'est une position d'autant plus curieuse que cette organisation du travail ne répond pas aux enjeux : en termes d'emploi, de liberté et d'autonomie dans le travail pour les individus.

C'est un outil remarquable de flexibilisation et de destruction de toute vie privée et familiale.

Face à la logique du portage, nous proposons l'alternative du développement des Coopératives activité emploi (Cae). Ces Cae soutenues financièrement par l'état et l'économie sociale pourrait permettre aux salariés de se réinsérer dans le monde du travail ou de créer leurs entreprises.

C'est dans ce cadre que la CGT travaille avec le réseau « Coopérer pour entreprendre » avec lequel un accord-cadre est en cours de négociation.

Le statut de la Cae se différencie des sociétés de portage par sa mission d'accompagnement, de réinsertion et son objectif de pérennisation de l'emploi. Il permet d'avoir une existence légale et une couverture sociale. ■