Image not found or type unknown

Le portage salarial a enfin sa propre convention collective

Actualité législative publié le **11/04/2017**, vu **2493 fois**, Auteur : Cadres en Mission

Reconnu comme une branche professionnelle à part entière par le Ministère du Travail depuis décembre 2016, le florissant secteur du portage salarial s'est récemment doté de sa propre convention collective. Un signe de reconnaissance fort qui s'accompagne de plusieurs avancées importantes.

Un accord historique

4 mois, c'est le temps record qu'il aura fallu aux partenaires sociaux pour se mettre d'accord sur les principes d'une convention collective adaptée aux **spécificités du portage salarial**. Validé à l'unanimité, cet accord historique prouve une chose : le portage salarial est une forme de travail atypique qui répond à un besoin bien réel ; celui d'allier autonomie et protection sociale.

Depuis sa création, en 1988, le portage salarial a parcouru du chemin. Tout d'abord réservé aux cadres séniors en recherche d'emploi, il s'est petit à petit **ouvert à d'autres profils**.

Depuis, plusieurs lois, accords professionnels, ordonnances et décrets se sont succédé pour offrir un cadre légal et tracer les contours de ce secteur en constante mutation.

Il faudra attendre l'**ordonnance du 2 avril 2015** et son complément en décembre 2015 pour que le portage salarial soit finalement considéré comme une véritable profession.

Vers une plus grande protection des salariés portés

Voici les conséquences les plus notables de cet **accord historique**, aboutissement logique d'un processus à la fois complexe et vertueux enclenché il y a environ 7 ans de cela.

La rémunération minimale pour prétendre à devenir salarié porté passe désormais à **2000 € net**. Une réduction du ticket d'entrée qui devrait accélérer la croissance du nombre de consultants en portage salarial, déjà en nette augmentation depuis plusieurs années.

La convention collective précise également le profil du salarié porté. Celui-ci est caractérisé comme un **travailleur autonome**, détenteur d'une qualification au moins égale à un bac +2 ou doté d'une expérience de 3 ans dans son secteur d'activité. Il est par ailleurs porteur d'une maîtrise, de compétences et savoirs propres à son secteur.

Les salariés portés héritent en outre d'une nouvelle classification. À présent, il faudra donc distinguer le **salarié porté junior** (moins de 3 ans en portage salarial), le **salarié porté sénior** (au moins 3 ans) et le **salarié porté au forfait jour**. Le porté peut être considéré cadre ou technicien - agent de maîtrise. Une distinction qui n'a rien d'anodin puisqu'elle permet désormais de **déterminer le salaire mensuel de base**

de chacun.

Le **revenu minimal brut total** se compose quant à lui du salaire minimum (de 70 % à 85 % du plafond sécurité sociale en fonction de la catégorie du salarié porté) complété par une indemnité de précarité (pour les CDD) ou une réserve financière (pour les CDI).

Conclue pour 5 ans, cette convention collective, dont l'entrée en vigueur est fixée au **1er juillet 2017**, s'accompagne d'un accord de méthode. Il débouchera sur de prochaines négociations qui auront pour objectif de compléter les différents points indiqués dans la convention collective.

Pour en apprendre davantage sur cette nouvelle étape importante dans le processus de reconnaissance du portage salarial, nous vous invitons à découvrir l'article que Cadres en Mission a consacré à son sujet !

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés