

EXÉCUTER SA MISSION EN PORTAGE SALARIAL

Anna et Hugo vont enfin pouvoir s'attaquer à leur première mission.

- Ils sont tous les deux au **forfait-jours**, c'est-à-dire qu'ils décomptent leur temps de travail en journée ou demi-journée et pas en heures.
- C'est le mode de décompte du temps de travail le plus adapté au portage salarial, les salariés portés étant par principe autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.
- Ce sera aussi beaucoup plus simple pour eux de faire leur déclaration sur le compte rendu d'activité !



- Anna a sept jours pour réaliser sa mission. Elle pourra donc décider de gérer son temps comme elle le souhaite dans ce délai imparti.
- Anna va travailler de chez elle, les contacts avec son client se feront par mail, téléphone ou visioconférence.

Hugo va quant à lui exercer sa mission en permanence chez son client.

- Hugo sait que son entreprise de portage a pris une assurance de responsabilité civile professionnelle au cas où il causerait un dommage chez son client.
- Il se demande qui est responsable de quoi en matière de santé et de sécurité dans cette relation et s'il ne va pas devoir travailler 15 heures par jour !



Son ami délégué syndical lui rappelle les obligations de chacun :

- L'entreprise de portage salarial, en tant qu'employeur, est responsable de la santé et de la sécurité d'Hugo. Elle doit à ce titre s'assurer que sa charge de travail est raisonnable et qu'il respecte bien les durées de repos quotidiennes et hebdomadaires (11 heures de repos quotidien et 24 heures hebdomadaires).
- Les syndicats, dans la négociation de la convention de branche, sont allés plus loin et ont prévu qu'un salarié porté puisse :
 - Bénéficier chaque année d'un entretien individuel avec l'entreprise de portage salarial, sur sa charge de travail;
 - Solliciter un entretien, auprès de son entreprise de portage, s'il constate ou ressent une surcharge de travail.



Le contrat de travail d'un salarié porté doit préciser la responsabilité de l'entreprise cliente lorsqu'il travaille dans ses locaux, notamment sur les questions liées à sa santé, sa sécurité et sa durée de travail pendant l'exécution de la mission.



Hugo est rassuré et il sait qu'il pourra compter sur son syndicat pour l'aider en cas de problème.

On est déjà à la fin du premier mois, Anna et Hugo savent qu'ils doivent remplir leur compte rendu d'activité, mais sans réellement en comprendre l'utilité ni savoir comment s'y prendre.



Oh la la,
ça y est,
je dois remplir
le CRA !



Je ne comprends
pas bien
à quoi ça sert.

Leurs conseillers les accompagnent dans cette démarche et leur donnent quelques explications :

- Le compte rendu d'activité est rempli en fin de mois par le salarié porté;
- Il lui permet, dans un document unique, de déclarer ses différents temps d'activité avec les qualifications correspondantes : prestation, prospection, maladie, congé, formation, temps de délégation.

Le salarié porté en **forfait-jours** déclare son activité mensuelle avec les dates des journées ou demi-journées et leur qualification.

Le salarié porté qui **décompte son temps de travail en heures** indique sur son CRA les heures effectuées par demi-journée sur les plages horaires définies dans le CRA préalablement. En l'absence de plages horaires prédéfinies, il déclare les horaires de début et de fin d'activité de la date concernée.

Remplir le CRA est une obligation pour le salarié porté.



L'entreprise de portage quant à elle doit s'assurer que cette démarche est bien effectuée tous les mois, pour lui permettre :

- d'établir le bulletin de paie;
- de s'assurer que la charge de travail du salarié porté est raisonnable et ne menace pas sa santé.



**Non seulement
ce n'est pas si compliqué
à remplir, mais en plus
il est fait pour protéger
notre santé !**

**Et surtout,
il permet d'établir
ma paie plus facilement.
Je pars le remplir
tout de suite !**





CFE
CGC

-PARTAGE

Le syndicat des
salariés portés