

LE PORTAGE SALARIAL

Le portage salarial est une forme d'emploi qui permet de concilier les avantages du travail indépendant et du salariat.

Faire appel au portage salarial permet à l'entreprise d'externaliser certains projets ponctuels vers des spécialistes et de facturer des honoraires, plutôt que d'embaucher directement un salarié. Il offre une plus grande réactivité dans le cadre du lancement de nouveaux projets, par exemple, et constitue une bonne solution à la recherche urgente de compétences.

Cette forme de travail est restée pendant longtemps dans un flou juridique du fait de l'absence de lien de subordination entre le porté et l'entreprise de portage et présentait donc des risques tant pour l'entreprise cliente (prêt de main-d'œuvre illicite, infraction au Code de Sécurité Sociale) que pour le salarié (refus d'assurance chômage). Certaines décisions de justice ont notamment reconnu le caractère salarial de la relation entre le porté et l'entreprise de portage.

La loi n°2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail (JO du 26 juin 2008) adapte le code du travail (art L8241-1) pour intégrer cette forme d'activité qui répond à un besoin des entreprises et de certaines catégories de salariés (les seniors notamment) et pour lui conférer un cadre juridique reconnu.

Définition

Le portage salarial est "un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle" (art L1251-64 du Code du travail).

Il s'agit donc d'une relation triangulaire qui rappelle l'intérim à la différence qu'il appartient au porté de réaliser l'action commerciale et la prospection des clients, la négociation de la prestation, de son prix et l'accomplissement de la mission, mais il n'a pas de lien de subordination avec l'entreprise cliente.

L'organisation du portage salarial et la définition des caractéristiques de cette relation triangulaire sont confiées à la branche du travail temporaire considérée comme la plus proche du portage salarial. Elle dispose d'un délai de 2 ans pour négocier un accord, après consultation des organisations représentant les entreprises de portage salarial. Le législateur n'a pas défini le contenu de cet accord qui devra cependant garantir au porté la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que son apport de clientèle et limiter à 3 ans la durée du contrat de portage.

Recourir au portage salarial

Les activités et les postes concernés par une mission en portage

Le portage salarial concerne plutôt les métiers du savoir et les prestations de service (conseil, audit, ingénierie, formation, ...) dans les domaines de l'expertise technique, de la finance, de l'informatique, de la communication...

Par contre, le portage salarial est incompatible avec les professions réglementées (avocat, experts-comptables...).

Lien entre l'entreprise cliente et la société de portage

L'entreprise cliente et la société de portage sont liées par un contrat de prestation.

Ce contrat comprend en général le contenu et les objectifs de la mission, les responsabilités juridiques liées à la mission, les consignes de sécurité à respecter, une clause de confidentialité, le nombre de jours prévus pour la mission et planning de réalisation, le tarif journalier, les conditions et le mode de paiement, et d'éventuelles conditions particulières. La responsabilité civile professionnelle est affectée à la société de portage et non au salarié. Le consultant reste cependant l'interlocuteur privilégié de l'entreprise cliente et c'est lui le plus souvent qui présente ce contrat.

L'entreprise paye la prestation à la société de portage qui reverse au professionnel une rémunération sous forme de salaire, après retenue des frais de gestion et de l'ensemble des cotisations.

Lien entre le porté et la société de portage

Préalablement à la réalisation de la mission, l'intervenant signe avec la société de portage une "convention de portage" qui définit les modalités d'accueil de l'activité de l'intervenant au sein de la structure. Cette convention n'a pas la valeur d'un contrat de travail, elle a pour but de fixer par avance les engagements réciproques des parties, le montant des frais de gestion (entre 3% et du 12% du montant de la prestation), les modalités de paiement des salaires et des frais de mission. Elle peut être à durée déterminée ou indéterminée. Il est possible de signer des conventions avec plusieurs sociétés de portage pour la même période, sauf si l'une d'entre elles exige l'exclusivité.

Une fois la mission entièrement définie entre l'entreprise cliente et le porté, deux contrats distincts sont établis :

- le contrat de prestation entre l'entreprise cliente et la société de portage
- un contrat de travail entre l'intervenant et la société de portage qui devient son employeur. Il peut s'agir d'un CDI, d'un CDD, à temps plein ou partiel.

Les relations entre l'intervenant et la société de portage sont régies par la Convention Collective SYNTEC.

Formalités liés au portage

L'entreprise cliente doit informer le Comité d'Entreprise ou, à défaut les Délégués du Personnel, des motifs de recours aux contrats conclus avec les entreprises de portage salarial.

Les avantages pour une entreprise d'avoir recours au portage salarial

Le portage salarial est un moyen supplémentaire pour accéder à des compétences externes pointues pour des missions de courtes durées. Il présente différents avantages :

- une plus grande réactivité face à une demande urgente, à un nouveau projet. L'entreprise peut ainsi absorber plus facilement ses variations d'activité en faisant appel à des compétences non présentes en interne (contrôle de la masse salariale et des effectifs),
- la rapidité de mise en œuvre : si le consultant est connu de l'entreprise, le démarrage de la mission peut intervenir dans un délai très court qu'il soit ou non déjà en portage salarial,
- une gestion simplifiée puisque la mission prend la forme d'une prestation de service (bon de commande, facture),
- un coût maîtrisé puisque le tarif de la prestation est connu à l'avance.

Comparatif intérim / portage salarial

Portage salarial et intérim peuvent être apparentés sur la forme juridique de la relation contractuelle mais il existe de nettes différences, tout d'abord au niveau de l'activité confiée et du profil du salarié.

Le portage concerne plutôt une intervention de conseil ou de formation et fait l'objet d'un contrat commercial de droit commun, il s'agit d'un apport de compétences sur un domaine qui ne fait pas partie de l'exploitation courante de l'entreprise cliente. Le recours au portage est possible pour une large gamme d'activités, intellectuelles et manuelles, y compris les services aux particuliers et la formation professionnelle continue. Toute personne en droit de travailler peut être "portée", y compris les retraités, les personnes cherchant un complément d'activité, des créateurs d'entreprise souhaitant tester leur projet, des indépendants souhaitant éviter les risques et les contraintes du statut d'indépendant.

En intérim, il s'agit d'un remplacement sur un poste existant dans l'entreprise cliente et faisant l'objet d'un contrat spécifique (mission de travail temporaire).

Au niveau de la relation commerciale, le porté se charge de la prospection des clients et est propriétaire de sa clientèle, alors que dans le cas de l'intérim, c'est la société de travail temporaire qui négocie la prestation avec l'entreprise cliente.

Le porté n'a pas de lien de subordination avec l'entreprise cliente, alors que l'intérimaire est subordonné au supérieur hiérarchique du poste qu'il occupe dans l'entreprise cliente.

Enfin, le porté est rémunéré en fonction de la négociation commerciale de sa mission alors que l'intérimaire se voit appliquer les grilles de rémunération de l'entreprise cliente

Les liens utiles :

- [Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial](#) (SNEPS)
- [Fédération Nationale des Entreprises de Portage Salarial](#) (FNEPS)
- [Union Nationale des Entreprises de Portage Salarial](#) (UNEPS)
- [Observatoire Paritaire du Portage Salarial](#) (OPPS)