

LE PORTAGE SALARIAL, UNE SOLUTION POUR L'EMPLOI.

LIVRE BLANC ÉDITION 2020



PEPS
Les Entreprises de Portage Salarial

SOMMAIRE

- 4 UN STATUT INNOVANT
- 10 SÉCURITÉ ET SOUPLESSE
- 14 UN CADRE LÉGAL ABOUTI
- 18 ET EN EUROPE ?
- 20 VÉRIFIEZ VOS CONNAISSANCES
- 22 LES LEVIERS ET LES FREINS
- 25 LES CHIFFRES DU PORTAGE SALARIAL

PEPS
15/17, rue Scribe
75009 PARIS
www.peps-syndicat.fr



ÉDITO

POUR ACCOMPAGNER LES INDÉPENDANTS DANS LEUR ACTIVITÉ, LE PORTAGE SALARIAL EST LA BONNE SOLUTION.

Le portage salarial offre la possibilité d'exercer une activité indépendante dans un cadre sécurisé. Affilié au régime général de l'assurance maladie, de la retraite et de l'assurance chômage, « le porté » peut exercer son activité librement et en toute sécurité, en bénéficiant du même niveau de protection sociale que n'importe quel salarié français. En prenant en charge toutes les formalités administratives (contrat commercial, facturation, contrat de travail, fiche de paie...), la société de portage salarial libère le professionnel autonome de ces contraintes et lui permet de se consacrer entièrement à sa mission et ses clients. Agissant en véritable partenaire pour l'indépendant et son client, la société de portage salarial simplifie la vie des salariés portés ; mieux, elle les accompagne dans leur parcours professionnel.

L'omniprésence des nouvelles technologies, l'évolution du marché du travail, les aspirations professionnelles d'une nouvelle génération, le développement du mode « missions/projets » ainsi que les enjeux de la transition professionnelle posent de nouveaux défis auxquels les modèles traditionnels ne répondent plus. Le portage salarial, nouvelle forme d'emploi hybride, combinant indépendance, protection sociale et sécurité, apporte une solution à ces contraintes qui s'inscrit pleinement dans le modèle social français.

En ayant su s'inscrire fortement dans le paysage entrepreneurial - mieux qu'aucune autre des nouvelles formes d'emploi - avec une réglementation dédiée et la création d'un champ conventionnel, le portage salarial a stabilisé son environnement. Le dispositif se développe fortement et tout laisse à penser que cette croissance va se poursuivre, tant les réponses apportées par le portage salarial sont en phase avec les attentes de la société et du monde du travail.

Ce livre blanc est l'occasion pour le PEPS, l'unique syndicat patronal représentatif de la branche, de présenter le portage salarial, le replacer dans son histoire et dessiner les pistes de son avenir.

HUBERT CAMUS PRÉSIDENT DU PEPS



UN STATUT INNOVANT



LE CONCEPT DE PORTAGE SALARIAL EST SIMPLE : IL CONSTITUE UN STATUT INNOVANT QUI PERMET À DES PROFESSIONNELS AUTONOMES DE CRÉER OU D'EXERCER LEUR ACTIVITÉ SANS LES CONTRAINTES ET LES RISQUES INHÉRENTS À LA CRÉATION D'ENTREPRISE OU AUX STATUTS PLUS PRÉCAIRES COMME CEUX DU MICRO-ENTREPRENEUR OU DU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT (TNS - TRAVAILLEUR NON SALARIÉ).

Une forme alternative d'activité

Le portage salarial instaure une relation tripartite entre un travailleur indépendant (le porté), ses clients et l'entreprise de portage.

Les professionnels indépendants qui choisissent ce statut pour exercer leur métier sont salariés de la société de portage et bénéficient de la sécurité et de la protection sociale attachées à ce statut : sécurité sociale, retraite, assurance chômage, prévoyance... ainsi qu'une autonomie dans leurs actions commerciales et la réalisation de leurs missions auprès de leurs clients.

Une réponse aux nouvelles aspirations des actifs

Si le CDI reste la forme très largement dominante d'emploi¹ (85%), des formes particulières comme le CDD et l'intérim ont émergé.

Après une forte progression au cours des années 1980 et 1990, la part de ces contrats temporaires s'est stabilisée depuis le début des années 2000 autour de 13,5% de l'emploi salarié. On observe en outre un raccourcissement de la durée de ces contrats temporaires, avec une très forte progression des CDD de moins d'un mois depuis 2003, dépassant le nombre de 4 millions en 2016², notamment dans des secteurs du tertiaire ayant recours aux CDD d'usage.

Les modalités d'exercice de l'emploi salarié évoluent également. Le travail à temps partiel progresse, de même que les horaires décalés et variables. L'essor important du télétravail depuis les années 2000 contribue également à modifier le visage de l'emploi. Autre phénomène marquant : le développement de la pluriactivité et de l'emploi multi-employeur³. Des formes d'emploi aux frontières du salariat et du travail indépendant, comme le portage salarial, apparaissent.

Certaines de ces évolutions correspondent aux aspirations des salariés : mieux équilibrer vie professionnelle et personnelle pour améliorer leur qualité de vie. Mais ces nouvelles formes d'emploi peuvent être une source de précarisation.



¹ INSEE, 2016

² UNEDIC, 2017

³ Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, « L'évolution des formes d'emploi », déc. 2014

Pour les entreprises, ces évolutions constituent une réponse aux exigences productives et sont rendues possibles par les changements technologiques qui transforment la relation d'emploi. Dans ce « paysage éclaté et complexe »⁴, des enjeux publics majeurs se jouent en matière d'accès ou de retour à l'emploi et de création d'emploi. La sécurisation des parcours professionnels, la protection sociale des travailleurs, la réglementation de ces nouvelles formes d'emploi et l'assouplissement des normes applicables au travail sont également en jeu. Face à un monde du travail à géométrie variable, le décideur doit se servir de l'ensemble de ces éléments comme autant d'outils d'innovation et de croissance.

“Le portage salarial est un statut hybride et innovant, combinant les caractéristiques de l'activité indépendante et de l'activité salariée.”

Dans une conjoncture économique et un marché de l'emploi tendus, le travail indépendant progresse. Entre 2009 et 2014, le nombre d'indépendants dans le secteur tertiaire a progressé de 25% et devrait continuer à augmenter à un rythme soutenu à l'horizon 2021⁵. La numérisation de l'économie et l'avènement des plateformes

collaboratives – avec une ubérisation de l'emploi qui facilite l'essor du travail à la demande – permettent à de nouvelles formes de travail d'apparaître, amplifiant ce phénomène. Le portage salarial permet aux professionnels d'exercer leur activité sous un statut reconnu, celui de travailleur porté. La société de portage contractalise et facture leurs prestations dans le cadre fixé par la loi. La société de portage salarial représente un partenaire de confiance entre le porté et le client final. Avant tout, elle accompagne l'indépendant porté dans sa démarche de positionnement et de mission, ainsi que dans ses démarches administratives et sociales.

Le portage salarial offre un statut sécurisant aux actifs qui souhaitent exercer une activité professionnelle de façon indépendante, en leur donnant accès au régime général de l'assurance maladie ainsi qu'au régime général de l'assurance chômage.

Un outil des politiques d'emploi

Le contexte économique et social qui génère une appétence pour le statut protecteur qu'est le salariat et le modèle du CDI, ainsi que l'attachement des Français au système de protection sociale peuvent apparaître comme un frein à l'essor de ce mode de travail.

De son côté, le monde de l'entreprise appelle à assouplir la législation du travail et à en abaisser le coût afin de protéger la compétitivité française.

Ainsi, la recherche de solutions intermédiaires entre le salariat et l'activité indépendante devient une priorité pour fluidifier l'emploi. Le portage apparaît comme une troisième voie répondant au besoin actuel de flexisécurité.

Le portage salarial, par son caractère innovant, correspond en effet parfaitement à cette nouvelle donne. C'est un statut hybride et innovant combinant les caractéristiques de l'activité indépendante et de l'activité salariée⁶. Il allie la souplesse et la flexibilité propres au travail indépendant et la protection du salariat.



FLEXISÉCURITÉ À LA FRANÇAISE

Le néologisme « flexisécurité » apparaît aux Pays-Bas à la fin des années 1990. La flexisécurité consiste à instaurer plus de souplesse dans les relations entre employés et employeurs, tout en renforçant la sécurité du parcours professionnel du salarié. La légalisation du portage salarial constitue une étape pour instaurer cette tendance en France.

⁴ Ibid
⁵ Étude Xerfi, « Le Marché du portage salarial », octobre 2018

⁶ « Les Echos », tribune de Hubert Camus, « Le portage salarial, une arme efficace pour relancer l'emploi », 9 novembre 2016 // « Le Journal du Net », tribune de Hubert Camus, « L'alternative à la protection sociale des indépendants existe : c'est le portage salarial ! », 27 juil. 2018

AVIS D'EXPERT : Laurent Carrié, avocat en droit social



L'associé du cabinet DDG commente la consolidation juridique du secteur.

La consolidation juridique du secteur du portage salarial est terminée : l'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial a définitivement sécurisé le por-

tage salarial en le faisant entrer dans le Code du travail aux articles L.1254-1 et suivants. Ensuite une branche professionnelle du portage salarial a été reconnue par les pouvoirs publics, laquelle s'est dotée d'une convention collective : la Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017, étendue par arrêté du 28 avril 2017, qui est un instrument essentiel de sécurité juridique pour les salariés et pour les employeurs, mais aussi pour les clients des entreprises de portage salarial.

Il faut désormais populariser la solution du portage salarial auprès de celles-ci. Le dispositif leur est en effet encore insuffisamment connu, mal compris et mal appréhendé juridiquement.

Les directions juridiques comme les directions des ressources humaines de ces entreprises ne savent pas toujours bien le situer dans la famille des intermédiaires en matière d'emploi. Il existe encore des réticences qu'il faut lever. Probablement qu'un travail de clarification des cas de recours au portage salarial serait bien utile car il peut exister une certaine confusion dans les esprits entre les cas de recours au portage salarial et les cas de recours au travail temporaire.

Une forme d'emploi à part entière

Portage, intérim, salariat, micro-entreprise, comment différencier ces statuts ?

PORTAGE SALARIAL ET SALARIAT

Le porté bénéficie des mêmes avantages qu'un salarié en termes de protection sociale (retraite, assurance maladie, assurance chômage, etc.). À la différence du salarié classique, il est un professionnel autonome démarchant lui-même ses propres clients. Il a la maîtrise de sa rémunération, qui est indexée sur le chiffre d'affaires qu'il réalise avec ses clients, alors que le salarié est rémunéré en fonction de la politique salariale de son employeur.

PORTAGE SALARIAL ET INTÉRIM

S'ils présentent des points de ressemblance, portage salarial et intérim obéissent en réalité à des logiques très différentes. Professionnel autonome,

le porté recherche ses missions et en négocie librement les honoraires auprès de ses clients. Sa rémunération, versée sous forme de salaire, dépend directement de son chiffre d'affaires. À contrario, la société d'intérim est en charge de la recherche des missions qu'elle propose ensuite aux intérimaires.

La rémunération de l'intérimaire, également versée sous forme de salaire, est déterminée par la politique salariale de l'entreprise cliente. L'intérimaire est un employé mis à disposition par la société d'intérim auprès de ses clients à plein temps ou à temps partiel.

Même si le schéma triangulaire de base entre client, porté et entreprise de portage semble proche de celui de l'intérim (entre client, intérimaire et société d'intérim), la dynamique est différente ; la société de portage œuvrant naturellement plus pour le porté que pour le client. À l'inverse, la société d'intérim est au service du client final et c'est logiquement l'intérêt de ce dernier qu'elle défend.

PORTAGE SALARIAL ET CRÉATION D'ENTREPRISE

Le portage salarial et l'entrepreneuriat comportent des différences majeures. En effet, dans le premier cas, la totalité des obligations juridiques, comptables et administratives sont assumées par la société de portage. Elle conclut un contrat de prestation de services pour chacune des missions que le porté va développer. C'est elle qui se charge de la facturation de ses missions. Elle rétrocède les honoraires perçus au porté sous forme de salaire, après déduction d'une commission généralement fixée entre 5% et 15% des sommes perçues. En outre, l'entreprise de portage peut proposer des formations et accompagner le porté tout au long de son activité. Ce dernier n'a aucune responsabilité financière, celle-ci relevant de l'entreprise de portage.

En comparaison, l'entrepreneur est, quant à lui, soumis à des obligations juridiques, comptables, fiscales, sociales et administratives (formalités de création d'entreprise, tenue d'une comptabilité détaillée : déclarations TVA, calcul des charges URS-SAF, établissement d'une liasse fiscale annuelle, suivi des cotisations RSI, facturation et recouvrement...) qu'il doit assumer seul ou avec l'aide d'un expert-comptable. Il peut aussi être responsable financièrement des dettes de son entreprise.

PORTAGE SALARIAL ET MICRO-ENTREPRISE

Si le portage salarial partage avec le statut de la micro-entreprise une vraie simplicité de mise en œuvre, leurs dispositifs juridiques ne répondent pas aux mêmes objectifs.

La micro-entreprise permet à un actif de générer des compléments de revenu ou de tester une nouvelle activité. Son régime fiscal est en conséquence soumis à un plafond de chiffre d'affaires annuel : 70 000 euros pour les prestataires de services. Quant au portage salarial, il n'a aucune limitation de chiffre d'affaires. Autre différence significative : l'extrême faiblesse de la protection sociale que confère la micro-entreprise par rapport au statut protecteur de salarié dont bénéficie le porté. En effet, contrairement au porté, le micro-entrepreneur ne bénéficie pas de l'assurance chômage et cotise très faiblement à la retraite.

Enfin, l'entreprise de portage salarial assume la responsabilité civile professionnelle des prestations du porté, alors que le micro-entrepreneur reste responsable, sur son patrimoine personnel, des risques potentiels générés par son activité. Il lui apparaît, dans la plupart des cas, nécessaire de souscrire à une assurance responsabilité professionnelle, dont le coût est souvent très élevé.

Par ailleurs, même si les obligations administratives de la micro-entreprise ont été nettement simplifiées, ce dernier reste assujéti à un certain nombre de formalités juridiques, comptables et fiscales : déclarations de création d'activité, facturation et recouvrement auprès des clients, établissement d'une comptabilité, etc. À l'inverse, le porté est totalement accompagné par la société de portage salarial qui assume l'ensemble de ces aspects, permettant à celui-ci de se consacrer à son cœur de métier et à son développement.

Une solution adaptée à tous les actifs

Le statut protecteur (régit par une convention collective) du portage salarial trouve une utilité dans la plupart des situations professionnelles.

Il peut concerner tout un ensemble de travailleurs, cadres, ingénieurs, retraités ou jeunes diplômés.

Le point commun à tous ces intervenants est leur expertise et leur autonomie (prospection et conduite de l'intervention), point central du portage salarial.

Le statut du portage salarial peut être le statut unique de la personne concernée ou intervenir en complément d'un autre statut.

Il permet à chacun d'intervenir en tant que travailleur indépendant, en conservant et/ou combinant les avantages du statut de salarié.

Ainsi, le portage salarial s'adresse à :

- L'indépendant/freelance en recherche d'un haut niveau de protection sociale
- Le formateur indépendant qui peut se soulager

des démarches administratives

- L'entrepreneur qui souhaite tester son projet
- Le cumul emploi/retraite pour un complément d'activité ou une constitution de droits
- Le jeune diplômé qui souhaite se constituer une première expérience professionnelle
- Le salarié en activité qui recherche une évolution de carrière ou un complément d'activité
- La personne en recherche d'emploi qui organise son retour vers une activité professionnelle

Une solution qui fonctionne déjà dans de nombreux métiers

Le portage salarial concerne à l'heure actuelle plus de 750 métiers, qui se répartissent en deux

grands domaines : prestations intellectuelles (conseil, audit, ingénierie, informatique, formation, coaching, audiovisuel, santé...) et prestations commerciales (vente, transactions immobilières, gestion, intermédiation...).

On trouve parmi les indépendants portés des personnes aux métiers aussi divers que médiateur, actuaire, ingénieur du son, conférencier... Seule limite, que le législateur pourra faire évoluer s'il le souhaite : le porté ne peut facturer de missions dans le domaine du service à la personne (garde d'enfants, travaux ménagers, jardinage chez un particulier, etc.).

AVIS D'EXPERT :
Nicolas Bouzou,
Économiste, fondateur
d'Asterès



Selon ce spécialiste, président d'Asterès, cabinet de conseil dans le domaine économique, le portage salarial permet de réconcilier entrepreneuriat et sécurité.

L'entrepreneuriat constitue le nouvel esprit du capitalisme. Plus de 60% des 18-24 ans souhaitent vivre une aventure entrepreneuriale, le mot innovation est sur toutes les lèvres du marketing, le néologisme « ubérisation » et l'anglicisme « disruption » ont fait leur entrée dans le langage cou-

rant, les start-up imposent leurs codes et leur vitesse d'exécution, tandis que les entrepreneurs constituent un nouvel idéal-type. La quête d'autonomie et d'indépendance professionnelle entre en collision avec un marché du travail et une protection sociale qui n'ont pas évolué, bloqués dans un pacte social issu des Trente Glorieuses et du salariat industriel. Quand le monde change, mais que les institutions publiques ne s'adaptent pas, ce sont les acteurs privés qui innovent et créent des formes de travail adaptées aux demandes des actifs.

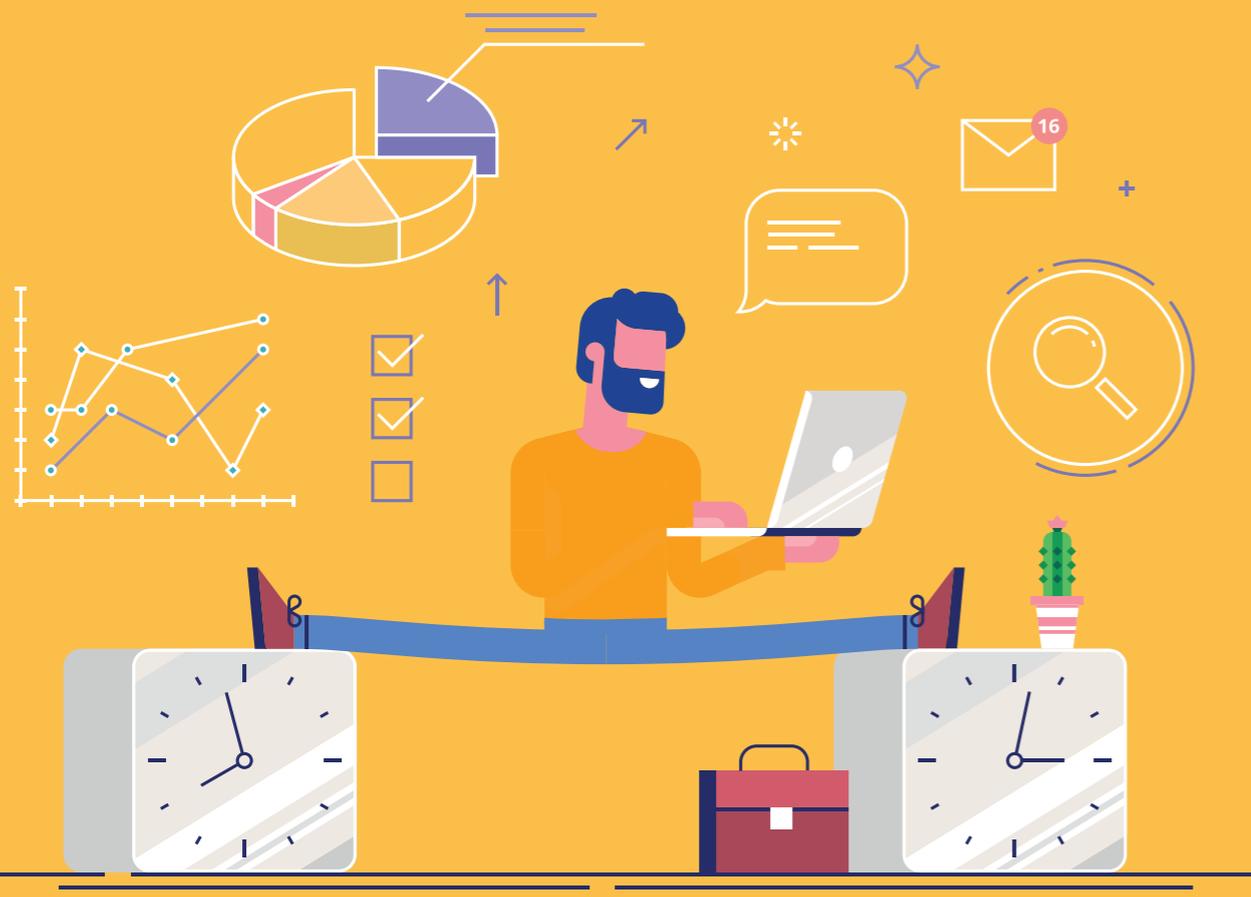
Le portage salarial constitue ainsi une solution stimulante d'avenir pour répondre au défi économique et sociétal du travail contemporain : conjuguer une extraordinaire aspiration à la liberté et à l'autonomie au besoin de sécurité.

L'entreprise de portage joue un double rôle. En premier lieu, celui d'un fournisseur de fonctions support, qui gère le champ administratif et libère donc l'actif de

la principale contrainte d'une vie entrepreneuriale : la chronophage gestion administrative. En second lieu, celui d'une assurance, qui garantit un revenu plancher à l'actif et lui fait bénéficier du modèle social associé au salariat. Cela a peu à voir avec l'entreprise d'intérim, qui trouve les clients et impose l'agenda. Le portage constitue à ce titre une solution à forte valeur ajoutée pour réconcilier la sécurité du salariat avec la liberté du travail indépendant. Les cadres la plébiscitent, puisque 67% des CSP+ se disent prêts à embrasser le modèle.

Le marché du travail français souffre de la dichotomie forte entre travail salarié et travail indépendant. Seuls 10% des actifs hexagonaux sont à leur compte, contre 15% en moyenne dans l'UE. Le portage salarial offre une réponse à ces inefficaces différences de statut. L'adaptation à la mutation technologique et la baisse du chômage passent par là.

SÉCURITÉ ET SOUPLESSE



PLÉBISCITÉ PAR LES ENTREPRISES, LE PORTAGE SALARIAL SÉCURISE LES PARCOURS PROFESSIONNELS EN ALLIANT PROTECTION POUR LES PORTÉS ET SOUPLASSE POUR LES ENTREPRISES CLIENTES.

Un statut protecteur pour le porté

Le portage salarial constitue une solution avantageuse pour le porté en lui permettant de bénéficier de la protection sociale liée au statut de salarié.

Il s'agit donc d'une forme d'emploi spécifique. Suivant le cas, un CDD ou un CDI de portage salarial vient matérialiser la relation établie entre le porté et la société de portage. La rupture du contrat de prestation commerciale conclu avec l'entreprise cliente ne rompt pas automatiquement ce contrat de travail. Le salarié bénéficie d'une rémunération versée sous forme de salaire et d'une indemnité d'apport d'affaire. Aucune rémunération n'est due pour les périodes sans prestation à une entreprise cliente.

Le porté possède à part entière le statut de salarié, et bénéficie, par conséquent, de la sécurité liée à ce statut, notamment en matière de couverture sociale, avec :

- l'accès à l'assurance chômage,
- l'accès au régime général d'assurance maladie,
- l'accès à une complémentaire santé négociée à un tarif groupe,
- l'accès à un contrat de prévoyance collective,
- la garantie de pouvoir bénéficier du versement d'allocation retour à l'emploi (ARE) en cas de rupture du contrat de portage salarial,
- la constitution de droits à la retraite (régime général et complémentaire),

Le portage salarial offre une véritable simplicité administrative, la société de portage s'occupant de toutes les démarches et déclarations sociales, comptables, fiscales et juridiques. Enfin, le porté bénéficie d'une réelle sécurité en matière de res-

ponsabilité civile professionnelle puisque c'est la société de portage qui assume les risques liés à l'activité du porté.

Cette forme d'emploi permet d'optimiser le projet professionnel du porté grâce à l'efficacité des services sur mesure proposés par la société de portage. Cette dernière offre un accompagnement au porté dans le cadre d'un véritable partenariat. Elle lui donne également accès à la formation professionnelle. L'objectif : l'aider à développer son activité et sa clientèle et formaliser ses offres. La société de portage salarial est un partenaire de confiance pour l'indépendant porté, qui bénéficie aussi des atouts et des synergies de compétences qui se nouent naturellement au sein d'un réseau de professionnels en portage. Ces liens leur permettent de ne pas être confrontés à la solitude du travailleur indépendant. Plusieurs portés peuvent ainsi se réunir sur un même projet, qu'ils n'auraient pas pu proposer ou réaliser seuls. L'adhésion à une société de portage peut en outre augmenter la crédibilité commerciale du porté, qui jouit d'un argument déterminant pour sécuriser ses prospects et professionnaliser sa démarche commerciale.

Des avantages pour développer son activité

Être salarié en portage est un excellent moyen pour développer progressivement une activité d'indépendant.

En effet, grâce à l'intermédiation de la société de portage, le salarié porté peut :

- Créer son activité sans créer de structure juridique
- Constituer et conserver sa propre clientèle
- Se consacrer exclusivement à son métier

- Gérer son emploi du temps en harmonie avec sa vie sociale
- Valoriser son image
- Ne pas perdre de temps sur des tâches administratives, comptables, fiscales etc.
- Ne pas risquer son patrimoine personnel
- Bénéficier du statut salarial (sécurité sociale, prévoyance, retraite, et l'assurance chômage)
- Transformer le « handicap » de l'âge en atout (l'expérience est valorisée pour un consultant)
- Intégrer la dynamique d'un réseau d'experts
- Bénéficier d'une assurance responsabilité civile professionnelle
- Bénéficier de la certification unique organisme de formation de la société de portage lorsque celle-ci en est dotée
- Bénéficier d'un régime de prévoyance

Une solution souple pour l'entreprise cliente

Le portage salarial peut répondre aux besoins d'expertise et de compétences de toutes les entreprises.

Elles peuvent ainsi centraliser la gestion de leurs prestataires auprès d'un seul interlocuteur qui saura assurer une mise en œuvre rapide des conditions contractuelles.

La relation triangulaire entre l'entreprise cliente, le consultant/salarié porté et son entreprise de portage salarial est sécurisée par la loi et la convention collective du portage salarial : il n'y a pas de risque de requalification en contrat de travail avec cette nouvelle forme d'emploi, quand le cas de recours est respecté.



LAURENT DUNET Salarié porté de la société ALTROS

"J'ai choisi le portage salarial pour travailler en toute indépendance... sans être seul et isolé. À l'occasion d'un grave accident de vie qui m'a tenu éloigné de toute activité pendant des mois, j'ai réalisé que j'étais couvert par un système de prévoyance très performant... Comme peu de salariés le sont ! La solution est venue de là où je ne l'attendais pas. Avec ce supplément d'âme que j'ai trouvé auprès de ma société de portage salarial : une équipe disponible, des gens proches, engagés pour faire aboutir mes démarches, souvent complexes. Un indéfectible soutien, pro et humain... il y a quelques années, j'avais fait le choix de ne plus être en SARL, et heureusement, car je n'aurais jamais pu remonter si vite une telle pente."

PHILIPPE APPENZELLER Salarié porté de la société CIPRES

"Une évolution dans ma situation professionnelle m'a récemment conduit à franchir le pas de l'indépendance. Désireux de concentrer mon énergie sur la relation clients et l'amélioration de leur performance, j'ai opté pour le portage salarial. En effet, ce statut me permet de déléguer les activités administratives, financières, légales et réglementaires, me faisant gagner un temps précieux. De plus, j'ai construit une véritable relation de confiance avec une société de portage de proximité. Elle m'apporte de précieux conseils et organise des actions régulières pour aider mon développement (formations, e-learning, afterworks...)"

Entreprises, trouvez des experts indépendants !

Les entreprises veulent externaliser des prestations pour faire face à un besoin de développement immédiat. Cette souplesse de fonctionnement est précieuse en cas d'évolution du carnet de commandes. L'indépendant porté est immédiatement opérationnel. Il apporte ses compétences et sa créativité, ainsi qu'un regard neuf sur les projets et la stratégie de l'entreprise cliente. Le portage salarial permet également à cette dernière de bénéficier de manière ponctuelle d'expertises complémentaires dont elle ne dispose pas en interne. Par le biais du portage salarial, elle peut faire appel à des professionnels qui lui apportent expertise, conseil ou formation.

D'un point de vue comptable et administratif, le recours au portage salarial est neutre en facturation par rapport au recours à une externalisation classique. Pour l'entreprise, le portage salarial est en outre synonyme d'une véritable maîtrise des coûts dans le cadre des projets qu'elle souhaite mener. L'organisation de l'activité du porté se fait par missions, avec un contrat de prestation qui détermine précisément le contenu de la mission, son calendrier et sa tarification. Les prix sont négociés avec le porté, donc sans surprise, et le règlement est à effectuer par le biais de factures d'honoraires et de frais.

PHILIPPE DEVÈS Responsable du pôle assurance qualité et production à l'Ifis (Institut de formation des industries de santé)

"Nous sommes spécialisés dans la formation. Le portage salarial nous permet de faire appel de façon ponctuelle à des experts que nous ne pouvons pas faire travailler sur l'ensemble de l'année. C'est une solution de souplesse dont j'apprécie la fiabilité. D'un point de vue budgétaire, les coûts sont maîtrisés car clarifiés dès le début de la mission."

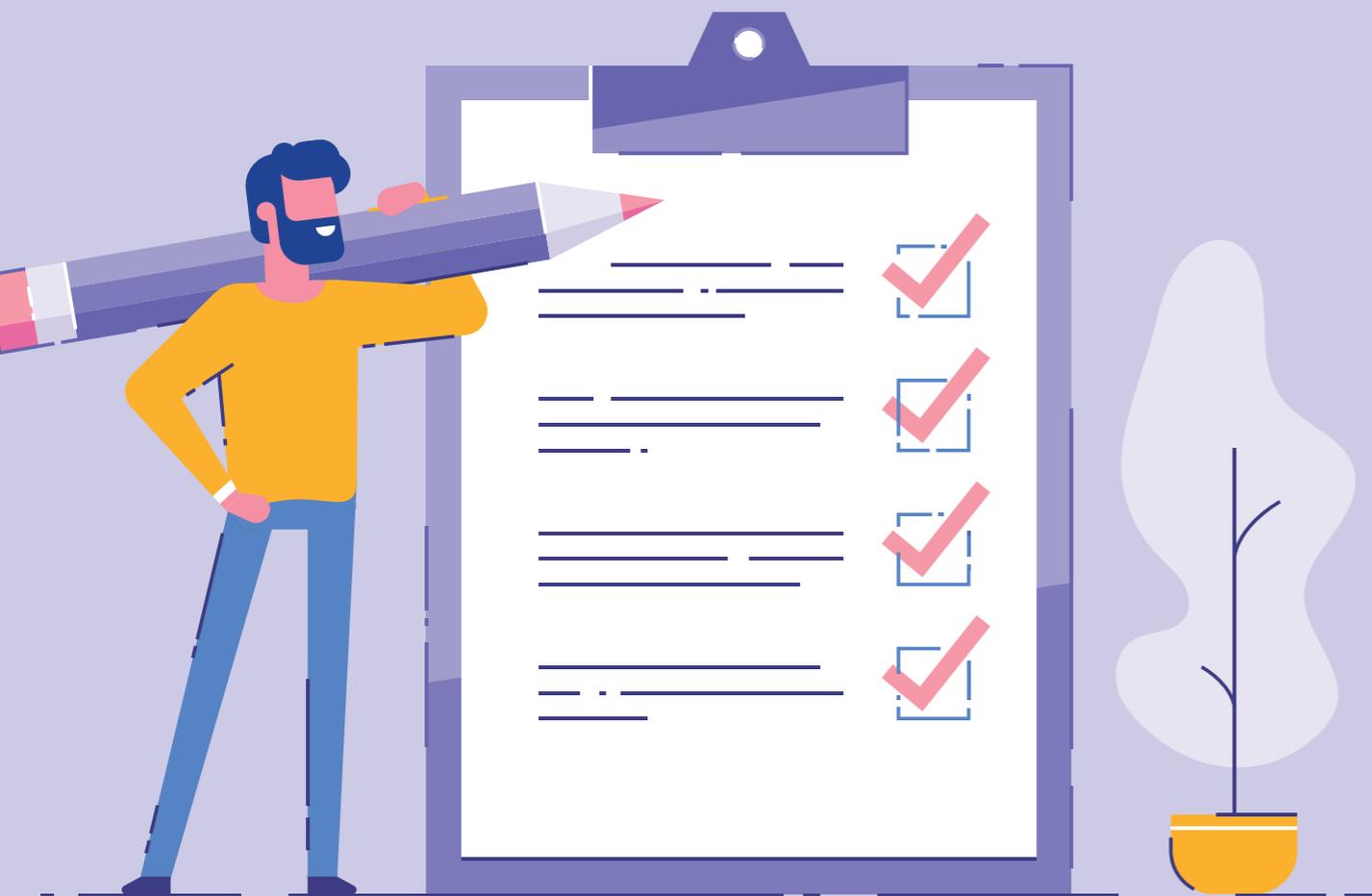
Recourir au portage salarial s'avère particulièrement simple pour les entreprises clientes. Il leur suffit de conclure, avec l'entreprise de portage salarial, un contrat commercial relatif aux prestations que le porté réalisera. L'entreprise cliente n'aura ensuite qu'à régler des factures d'honoraires, l'entreprise de portage salarial se chargeant de tous les autres aspects administratifs.



MÉLANIE LAVY Gérante de Lunyk

"Grâce au portage salarial, nous avons pu étoffer notre offre. Nous travaillons actuellement avec deux professionnels qui ont adopté ce statut. Ils nous permettent de développer des missions pour lesquelles nous ne disposons pas de ressources en interne. Cette solution d'emploi flexible répond parfaitement à notre business model."

UN CADRE LÉGAL ABOUTI



LES GOUVERNEMENTS SUCCESSIFS ONT DONNÉ AU PORTAGE SALARIAL UN CADRE NORMATIF DESTINÉ À SÉCURISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU SECTEUR : SALARIÉS PORTÉS, ENTREPRISES CLIENTES ET SOCIÉTÉS DE PORTAGE SALARIAL.

La lente construction d'un cadre légal sécurisé

Né au début des années 1980, le portage salarial n'a été réglementé dans le droit français qu'une vingtaine d'années plus tard, par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du travail.

Avec cette loi, le portage salarial est entré dans le Code du travail (article L.1251-64), grâce notamment à l'action de Gérard Larcher, actuel président du Sénat. Aux yeux du législateur, une telle définition était nécessaire : « l'activité de portage salarial présentant ses caractéristiques propres », selon la formule employée lors des débats parlementaires par Xavier Bertrand, alors Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Selon le Code du travail, le portage salarial est ainsi « 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 ».

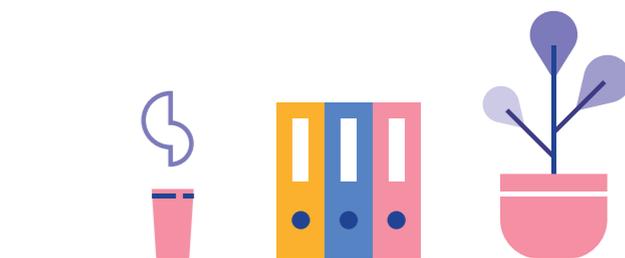
En 2014, la loi relative à la simplification de la vie des entreprises autorise le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance sur le portage salarial. Ce travail de codification nécessaire avait été annoncé par le Premier Ministre Manuel Valls lors de la troisième conférence sociale du quinquennat. Pour les parlementaires, « le portage est un outil d'organisation de l'emploi innovant, dont il convient de renforcer l'assise juridique et

d'assurer la cohérence avec un droit du travail qui repose essentiellement sur le salariat traditionnel et le lien hiérarchique qui en découle ».

Le 2 avril 2015, l'ordonnance portant réforme du portage salarial est publiée. Elle constitue une avancée majeure pour le portage salarial en le dotant d'un cadre juridique abouti. Ce texte définit non seulement le portage salarial (nouvel article L.1254-1 du Code du travail), mais aussi ses conditions d'application.

En décembre de la même année, un décret d'application est publié, précisant notamment le montant de la garantie financière que doivent assumer les entreprises de portage salarial afin de garantir le paiement des salaires des portés.

Enfin, le vote de la loi Travail en août 2016 permet de ratifier l'ordonnance d'avril 2015, venant sécuriser définitivement le cadre légal du portage salarial. Dans la foulée, le 1^{er} décembre 2016, une commission mixte paritaire portage salarial est mise en place, ouvrant les négociations à une convention collective et créant, de facto, la branche d'activité professionnelle du portage salarial.



LES DATES CLÉS DE LA RÉGLEMENTATION DU PORTAGE SALARIAL

Années 1980

Naissance du portage salarial

1998

Création du SNEPS (le Syndicat national des entreprises de portage salarial).

2004

Création de la FeNPS (la Fédération nationale du portage salarial).

2006

Création de l'OPPS (l'Observatoire paritaire du portage salarial par les principaux acteurs syndicaux du secteur).

25 juin 2008

Première définition du portage salarial dans le Code du travail.

4 juin 2010

Accord de branche relatif au portage salarial.

13 nov. 2012

Fusion du SNEPS et de la FeNPS au sein du PEPS, le Syndicat des professionnels de l'emploi en portage salarial, qui devient l'unique représentant du secteur. Il représente près de 90% des entreprises de portage.

11 avril 2014

Le Conseil constitutionnel demande au législateur de fixer les règles du portage salarial.

15 déc. 2014

La loi relative à la simplification de la vie des entreprises autorise le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance sur le portage salarial.

2 avril 2015

Publication de l'ordonnance fixant le cadre du portage salarial.

30 déc. 2015

Publication du décret d'application de l'ordonnance du 2 avril 2015.

8 août 2016

La loi Travail ratifie l'ordonnance et sécurise définitivement le portage salarial.

1^{er} déc. 2016

Création d'une commission paritaire mixte destinée à mettre en place un accord de branche.

22 mars 2017

Signature de la Convention Collective des Salariés en Portage Salarial à l'unanimité des organisations représentatives CFG-CGC-CFDT-CFTC-CGT-FO, et PEPS).

1^{er} juil. 2017

Entrée en vigueur de la CCN.

Ce que prévoit l'environnement légal et conventionnel

Le cadre juridique ainsi établi précise les conditions de recours au portage salarial pour les entreprises, les caractéristiques du salarié porté, sa rémunération, le contrat de travail établi entre la société de portage et le porté et les obligations de l'entreprise de portage.

Le **porté**, qui peut être cadre ou non-cadre, doit justifier d'une expertise et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

La convention collective fixe un **plancher de rémunération minimale** : 77% du plafond 2017 de la Sécurité sociale pour un porté junior, soit un plafond mensuel de 2 517 euros bruts intégrant une **indemnité d'apport d'affaire** égale à 5% de la rémunération. Les périodes sans prestation ne sont pas rémunérées. Le salarié porté doit produire un compte rendu d'activité mensuel qu'il adresse à son entreprise de portage salarial.

"Au même titre qu'un salarié classique, le porté bénéficie d'un accès à la formation continue."

Pour chaque mission effectuée dans l'**entreprise cliente**, la mission ne peut excéder 36 mois. Celle-ci ne peut avoir recours aux services du porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas. La prestation se traduit par un contrat de prestation de services de nature commerciale, établi entre le porté et l'entreprise cliente.

La relation entre la société de portage et le porté prend la forme d'un contrat de travail en portage salarial, à durée déterminée ou indéterminée. L'entreprise de portage n'est pas tenue

de fournir du travail au porté. En revanche, elle doit lui transmettre un compte d'activité mensuel et elle souscrit pour le salarié porté une assurance de responsabilité civile professionnelle. Au même titre qu'un salarié classique, le porté bénéficie d'un accès à la formation continue. En particulier, il continue de bénéficier de son compte personnel de formation (CPF) qui le suit tout au long de sa vie professionnelle. Ces heures ne sont jamais perdues, même s'il change de situation.

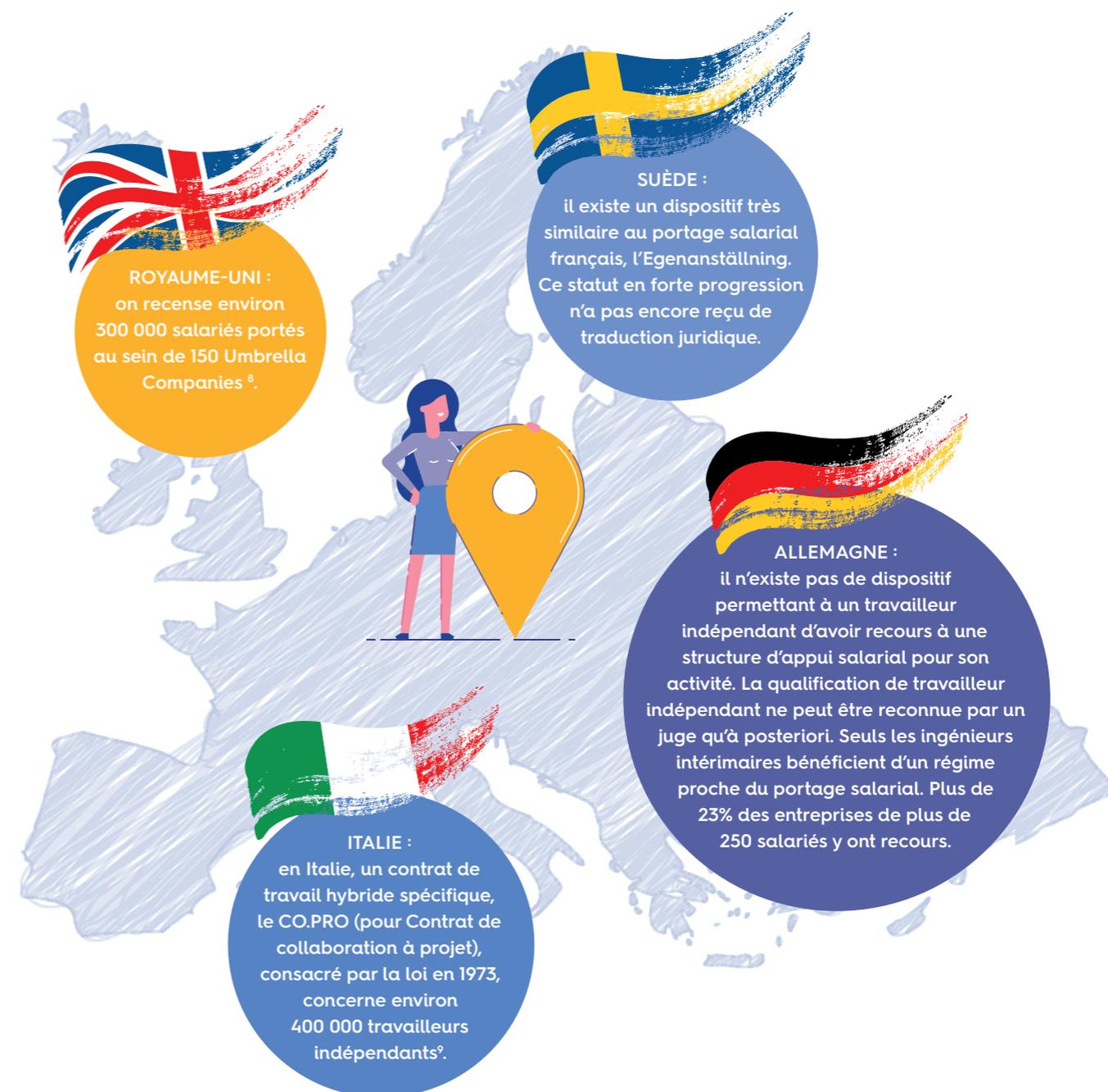
L'entreprise de portage doit exercer l'activité de portage salarial à titre exclusif. Pour être autorisée à exercer, elle doit envoyer une déclaration préalable d'activité à l'inspection du travail dont relève le siège de l'entreprise. L'entreprise de portage doit justifier d'une garantie financière destinée, en cas de défaillance, à prendre en charge le paiement des salaires et cotisations sociales afférentes à l'activité du porté. Cette garantie est calculée en fonction de la masse salariale annuelle de l'entreprise et doit être au minimum égale à 10% de la masse salariale de l'année précédente. En outre, elle ne peut être inférieure à deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale de l'année considérée.

Enfin, l'entreprise de portage salarial doit accompagner l'exercice de l'activité du salarié porté. Elle doit permettre à celui-ci d'assurer un développement de ses prestations et de sécuriser ses activités. L'EPS facilite en particulier l'accès à la formation professionnelle, au sujet de laquelle, la branche, a mise en place une contribution conventionnelle.

ET EN EUROPE ?



L'EXPÉRIENCE FRANÇAISE EST LOIN DE CONSTITUER UNE SOLUTION D'EMPLOI ISOLÉE. EN EUROPE, PLUSIEURS DISPOSITIFS INNOVANTS SONT COMPARABLES AU PORTAGE SALARIAL⁷.

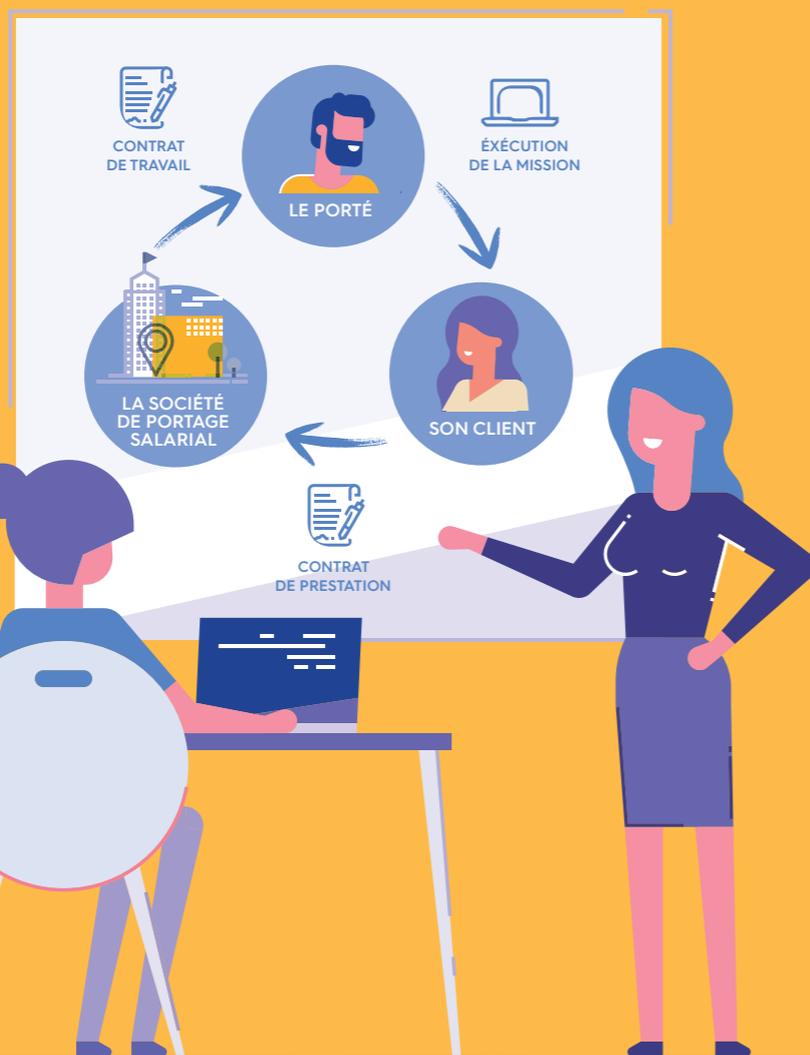


⁷ Étude européenne de Forward Partners et de La Fondation Travailler Autrement, sur les formes hybrides d'emploi, novembre 2013

⁸ Ibid

⁹ Ibid

VÉRIFIEZ VOS CONNAISSANCES SUR LE PORTAGE !



LE PORTAGE SALARIAL EN 10 POINTS

- 1 - Il s'agit de prêt de main-d'œuvre
VRAI / FAUX
- 2 - Les droits sociaux du porté sont respectés
VRAI / FAUX
- 3 - Le porté cotise à l'assurance chômage
VRAI / FAUX
- 4 - Le porté est soumis à un plafond de rémunération
VRAI / FAUX
- 5 - Le porté ne fixe pas ses tarifs
VRAI / FAUX
- 6 - Le portage ne s'adresse qu'aux cadres
VRAI / FAUX
- 7 - Le porté est embauché en CDD ou en CDI par l'entreprise de portage
VRAI / FAUX
- 8 - L'entreprise de portage est tenue de fournir du travail au porté
VRAI / FAUX
- 9 - Le portage salarial permet de valider des trimestres de retraite
VRAI / FAUX
- 10 - Le salarié porté bénéficie de la formation continue
VRAI / FAUX

Réponses

1 : FAUX / 2 : VRAI / 3 : VRAI / 4 : FAUX / 5 : FAUX / 6 : FAUX / 7 : VRAI / 8 : FAUX / 9 : VRAI / 10 : VRAI

LES FREINS ET LES LEVIERS



LE PORTAGE SALARIAL CONSTITUE UNE SOLUTION DE TOUT PREMIER PLAN POUR L'EMPLOI, QU'IL S'AGISSE DE RETOURNER VERS L'EMPLOI, DE TRAVAILLER AUTREMENT, DE CRÉER UNE ENTREPRISE OU DE SÉCURISER UNE ACTIVITÉ INDÉPENDANTE DÉJÀ EXISTANTE.

On ne dénombre que 50 000 portés, alors même que le potentiel réel du portage salarial est évalué à 600 000 emplois à l'horizon 2025¹⁰. Son développement est entravé par une série de freins, sectoriels, culturel, législatifs et réglementaires, fiscaux, alors même qu'ils pourraient devenir des leviers de croissance.

Rendre plus visible le portage salarial

Le portage salarial souffre d'un défaut de notoriété tant vis-à-vis des entreprises et de leurs conseillers (avocats, experts-comptables, etc) que des décideurs. Il est en outre très mal connu du grand public. Pourtant, le portage salarial jouit d'une excellente image auprès des Français informés de son existence et de son fonctionnement. Ce frein pourrait donc, peu à peu, se muer en levier de croissance.

Finaliser la sécurisation du portage salarial

Le plancher de rémunération fixé par le législateur entrave le plein développement du portage salarial. Il exclut de facto certaines activités expertes et autonomes, alors que cette manière de travailler pourrait y trouver pleinement sa place.

Le cas de recours, tel que rédigé actuellement, suscite également des questionnements de la part de certaines entreprises, qui craignent encore le recours au portage salarial, alors qu'elles connaissent des problématiques de sourcing de compétences importantes.

Autre obstacle identifié par les professionnels du secteur : la limite temporelle posée par le législateur, selon laquelle la durée d'une mission dans l'entreprise cliente ne peut excéder 36 mois. Certains projets, qui requièrent une expertise non définitive, dépassent ce délai. Dans la même idée, le CDD en portage salarial est limité de manière incohérente à 18 mois, soit la moitié de la durée maximale d'une mission.

Des leviers de croissance réels

Le marché est très favorable au portage salarial. En effet, plusieurs leviers de croissance sont en place. Le premier : la mise en place progressive d'un cadre législatif et réglementaire stable, qui est venu normaliser le portage salarial lors de la publication de l'ordonnance du 2 avril 2015 et l'entrée en vigueur de la convention collective nationale le 1^{er} juillet 2017.

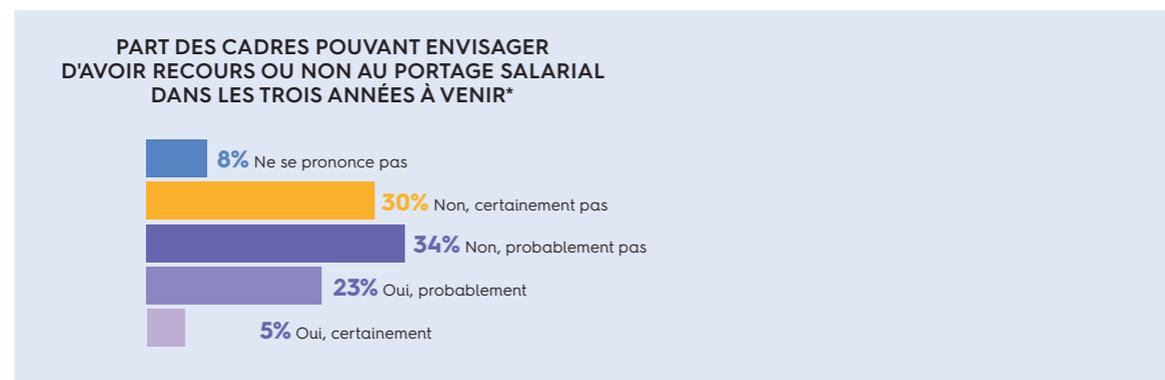
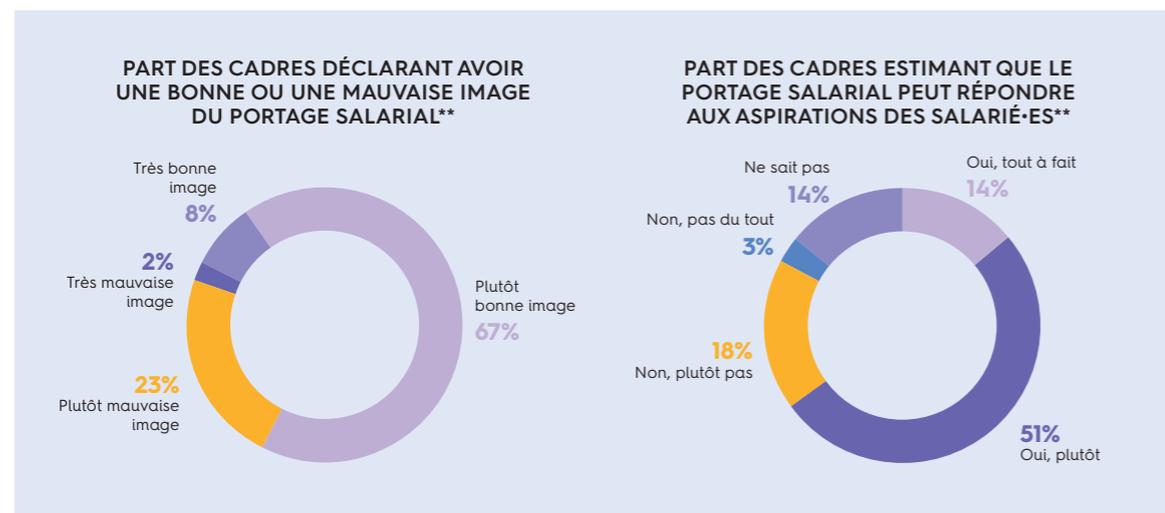
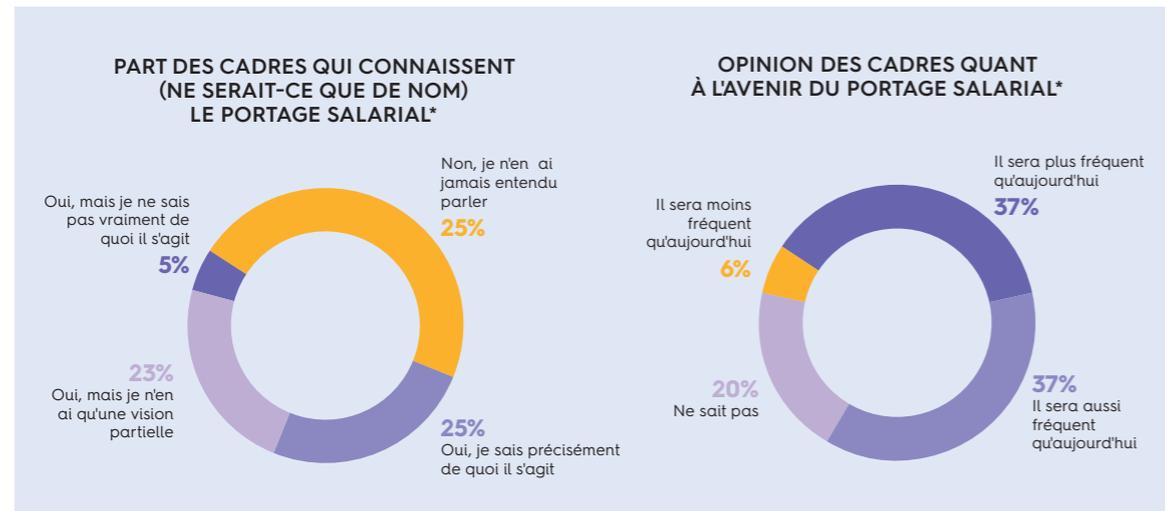
Si le portage salarial est encore largement méconnu, la situation s'améliore. Ainsi, en 2018, 53% des cadres interrogés avaient entendu parler du portage salarial¹¹ et 75% de ceux-ci en ont une bonne image. Les transformations du marché du travail et la progression du nombre d'indépendants constituent également un atout pour le portage salarial.

Ces dernières années, le secteur des entreprises de portage a été marqué par un accroissement rapide du nombre d'entreprises spécialisées, qui a plus que triplé depuis 2010, pour atteindre 300 opérateurs en 2018¹².

¹⁰ Source PEPS
¹¹ Etude APEC/PEPS, 2019
¹² OPCALIA, 2019

À partir de 2015, la mise en place d'un cadre juridique contraignant a contribué à légèrement ralentir le rythme de créations d'entreprise dans le secteur¹³.

Ce phénomène de concentration devrait se traduire par une rationalisation du secteur.



LE PORTAGE SALARIAL EN CHIFFRES



75%
DES ENTREPRISES DE PORTAGE SALARIAL ADHÉRENT AU PEPS

+28%
D'EPS DEPUIS L'ORDONNANCE DE 2015**

32 800
SALARIÉS PORTÉS EN 2018

46 ans
ÂGE MOYEN****



60% 40%
HOMMES FEMMES****



1 Md'€
DE CHIFFRE D'AFFAIRE EN 2018***

X 2
CA DU SECTEUR DEPUIS L'ORDONNANCE DE 2015***

¹³ Ibid
* Base : ensemble des cadres. Source : Apec, 2019
** Base : cadres qui connaissent (ne serait-ce que de nom) le portage salarial - Source : Apec, 2019

* (source OPCALIA/PEPS 2019)
** (source rapport de branche 2019)
*** (source PEPS)
**** (source rapport de branche 2019)

DÉCOUVREZ LE PORTAGE SALARIAL !



Découvrez
le portage salarial
avec notre vidéo
sur Youtube



L'information
professionnelle
et l'annuaire
de nos adhérents
www.peps-syndicat.fr

Notre actualité

 [peps-syndicat](https://www.linkedin.com/company/peps-syndicat)
 [@PEPSyndicat](https://twitter.com/PEPSyndicat)



Votre partenaire pour l'ensemble de vos risques d'entreprise

**Gras Savoye Willis Towers Watson,
partenaire du PEPS vous accompagne
et vous protège**

Dans le cadre de vos activités de portage salarial
et **quel que soit le secteur d'activité**, nous vous
proposons des solutions regroupant et couvrant
l'ensemble de vos risques en tant que dirigeant.

*Pour tout renseignement, contactez votre interlocutrice
priviligée : Marie Desbottes - 06 99 40 26 00*

GRAS SAVOYE, Société de courtage d'assurance et de réassurance
Immeuble Quai 33, 33/34 quai de Dion-Bouton, CS 70001, 92814 Puteaux Cedex. <http://www.grassavoie.com>.
Société par actions simplifiée au capital de 1 432 600 euros. 311 248 637 RCS Nanterre. ORIAS n° 07 001 707 (www.orias.fr).
Gras Savoye est soumis au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution)
© GettyImages.com - Gras Savoye Willis Towers Watson. Tous droits réservés.
25/10/19

willistowerswatson.com


GRAS SAVOYE
Willis Towers Watson



Partenaire du PEPS

**Découvrez nos offres
référencées, créées pour vous,
et toutes nos solutions**

**Éric Creux
Agent Général d'Assurance AXA /**

8, rue Albert Samain
75017 Paris

(+33) 1 43 80 07 84

Agence.creux@axa.fr

Orias : 09049930 - www.orias.fr