



Portage salarial : caractéristiques et formalités obligatoires du CDI

publié le **20/04/2015**, vu **3528 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Quelles sont les caractéristiques et formalités du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté ?

Aux termes d'une Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial, le gouvernement a souhaité sécuriser le dispositif du portage salarial tel que souhaité par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Selon l'ordonnance, le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :

« 1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée "entreprise de portage salarial" effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;

2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le "salarié porté", lequel est rémunéré par cette entreprise ».

Le code du travail comprend dorénavant des dispositions aux termes desquelles :

- le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permet de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix;
- le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu.

Comme le contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté est soumis à certaines conditions et formalités fixées par l'Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 sur le portage salarial.

D'abord, le contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté **pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes**.

Ce contrat est soumis à plusieurs conditions de validité, d'une part, quant à sa forme (1), et, d'autre part, quant à son contenu (2).

1. La forme du contrat de portage à durée indéterminée

Le contrat de travail doit être obligatoirement établi par écrit et comporter la mention suivante :
« *contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée* ».

2. Le contenu du contrat

Le contrat de travail doit comporter les clauses et mentions suivantes :

- les modalités de calcul et de versement de la rémunération due au salarié porté pour la réalisation de la prestation, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ; ces modalités sont appliquées au prix de chaque prestation convenue entre le salarié porté et l'entreprise cliente mentionné au 5° de l'article L. 1254-23 du code du travail ;
- s'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;
- le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;
- les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés déterminés en fonction de la prestation réalisée conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;
- la périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;
- l'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial.

Enfin, il est important de préciser que les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com