Image not found or type unknown

Portage salarial et Assurance Chômage, quoi de neuf ?

publié le **14/08/2013**, vu **4780 fois**, Auteur : Maître Claudia CANINI

Le portage salarial ne doit pas être confondu avec le prêt de main d'œuvre entre entreprises, ni avec un contrat de travail temporaire (intérimaire).

Qu'est-ce portage salarial ?

Le portage salarial est **une relation contractuelle tripartite**, dans laquelle

- un salarié porté,
- rattaché à une entreprise de portage (également appelée société de portage),
- effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes.

Depuis juin 2013 l'accord national professionnel du 24 juin 2010[1], qui encadre l'activité de portage salarial, est applicable à toutes les entreprises.

Afin de combler un vide juridique, l'article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail reconnaît ce type de contrat, codifié à **l'article L. 1251-64 du code du travail[2]**. L'article L. 8241-1 du même code exclut le portage salarial du délit de prêt de main d'œuvre.

Le portage salarial ouvre-t'il le droit aux l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) ?

S'est posée la question du droit à l'ARE des salariés portés après rupture du contrat de travail par la société de portage salarial.

Ce droit à l'allocation chômage est en effet soumis à l'existence d'un contrat de travail, lui-même conditionné par le lien qui subordonne le salarié à son employeur.

Ce lien de subordination n'étant pas expressément couvert par l'article L. 1251-64 du code du travail définissant le portage salarial, son existence est contestée devant les tribunaux afin d'empêcher les salariés portés d'accéder à l'ARE, alors même qu'ils avaient cotisé à l'assurance chômage pendant l'intégralité de la durée de leur contrat de travail.

Le tribunal de grande instance de Paris, dans une décision du 18 mars 2008, a constaté l'existence d'un tel lien de subordination dans les contrats de portage salarial, ce qui a été confirmé par la cour d'appel de Paris dans son arrêt du 19 novembre 2010.

Plus récemment, l'arrêt de la Cour de cassation n° 11-12274 en date du 30 mai 2012 a condamné Pôle emploi à indemniser un salarié porté suite à sa rupture de contrat.

Dans une décision rendue le 30 mai 2012, la Cour de Cassation a condamné Pôle emploi à indemniser un salarié porté suite à sa rupture de contrat.

Très récemment la réglementation a évolué favorablement en ce sens.

Portage salarial et Assedic : mise à jour de la circulaire Unédic

En effet, en vertu d'un arrêté ministériel publié au Journal officiel du 8 juin 2013 toute activité exercée dans le cadre d'un contrat de portage salarial doit répondre aux critères prévus par dans l'accord du 24 juin 2010 relatif au portage salarial.

L'Unedic a également publié une Circulaire n°2013-15 du 18 juillet 2013[3] à ce sujet.

En pratique, cela s'est traduit par la mise en place d'une attestation spécifique devant être renseignée par l'entreprise de portage salarial, relative au salarié qui fait une demande d'allocations auprès de Pôle emploi.

Pour en savoir plus sur le portage salarial

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

[1] http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2010/0033/CCO_20100033_0033_0014.pdf

[2] http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=1262EFD6CB99506A1713486F69E3ED8C.tpdjo16

[3] http://www.unedic.org/sites/default/files/ci201315.pdf

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés