Image not found or type unknown

La réglementation encadrant le portage salarial

Fiche pratique publié le **02/01/2014**, vu **2657 fois**, Auteur : Le blog d'une consultante

Longtemps exercé, par les sociétés et leurs portés, dans un vide juridique, le portage salarial connait depuis mai 2013 un encadrement légal global qui modifie ce statut choisi par de nombreuses entreprises pour pallier le besoin de main d'œuvre hautement qualifiée.

Longtemps exercé, par les sociétés et leurs portés, dans un vide juridique, le portage salarial connait depuis mai 2013 un encadrement légal global qui modifie ce statut choisi par de nombreuses entreprises pour pallier le besoin de main d'œuvre hautement qualifiée.

Le portage salarial, une nouvelle façon de travailler

Apparu à la fin des années 1980 en France, le portage salarial est une opportunité pour tous les cadres en reconversion professionnelle, ou pour ceux qui souhaitent offrir leur expertise à plusieurs entreprises sans toutefois subir les diverses contraintes liées à la création d'entreprise.

Le principe en est simple : le porté est salarié par une société de portage salarial qui se charge de facturer et d'encaisser les règlements à sa place, avant de les lui reverser sous forme de salaire. Ainsi, le salarié dispose d'un statut d'indépendant, puisqu'il démarche lui-même sa clientèle, organise son temps de travail et négocie ses honoraires, mais il conserve tous les avantages d'un statut salarié : assurances maladie et chômage, congés payés, mutuelle dans certains cas. Pour l'entreprise, le statut est avantageux également: il permet de maîtriser les coûts de fonctionnement et de disposer d'une expertise particulière pendant un laps de temps donné, sans répercussion financière sur le long terme.

Jusqu'à présent, le portage salarial en France évoluait dans un cadre juridique plutôt vague, avec à la clef plusieurs problèmes soulevés par les entreprises comme par les salariés. L'intervention du législateur en 2008 et du ministre du Travail en 2013 s'avérait donc nécessaire…

Une réglementation revue et complétée

Dès 2010, un accord paritaire sur l'encadrement du portage salarial avait été signé entre quatre syndicats et le patronat. Il faut dire qu'avec près de 50.000 équivalents temps plein, les mesures législatives s'imposaient ! Pourtant, en 2011, l'inspection des affaires sociales (IGAS) a émis un avis négatif concernant les mesures d'encadrement, et l'accord ne pouvait pas s'appliquer. Le 23 mai 2013, l'accord a été finalement publié au Journal Officiel, et devient, de fait, applicable dès 2015 pour les sociétés de portages créées avant 2008, et immédiatement pour les autres. Cet arrêté et son extension définissent plus clairement le statut du porté et du portage salarial, le champ d'action de cette pratique et les obligations des portés, ainsi que la protection des bénéficiaires du portage. Si ces nouvelles mesures impliquent des ajustements pour les entreprises de portage salarial, elles ont aussi de multiples conséquences pour les portés.

Quelles conséquences pour les portés ?

Première mesure pour les salariés : désormais, la loi leur assure un salaire mensuel minimum de 2900€, ce qui signifie que le portage salarial est réservé aux cadres. Outre la rémunération, les portés disposent également d'une visite médicale obligatoire à l'embauche et d'un suivi tout au long de leur parcours dans la société de portage, ainsi que l'obligation pour les sociétés de portage de payer les cotisations sociales. La loi définit également les conditions d'embauche d'un salarié porté, limitant ainsi l'usage du statut pour répondre à des fluctuations du travail comme c'est le cas pour l'intérim. Le portage salarial devient ainsi un statut à part entière. L'arrêté de juin 2013 accorde aussi la propriété de la clientèle au porté et non à la société de portage, ouvre des droits à la formation continue professionnelle, et engage la responsabilité de l'entreprise de portage en cas de problème avec le client. Enfin, cet accord désormais étendu à tout le secteur clarifie la situation des portés aux yeux des organismes sociaux, tels que les ASSEDIC, qui ne pourront désormais plus remettre en cause les contrats de travail conclus entre un porté et sa société de portage.

Pour en savoir plus au sujet de cette forme d'emploi, je vous invite à vous rendre sur le site de l'Instutut du temps géré : www.itg.fr.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés