



Portage salarial : caractéristiques et formalités obligatoires du CDD

publié le 20/04/2015, vu 4385 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

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

Selon l'Ordonnance n°2015-380 du 2 avril 2015, le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles ainsi organisées :

- d'une part, une entreprise dénommée « entreprise de portage salarial » effectue une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial.
- d'autre part, l'entreprise de portage salarial conclut un contrat de travail avec un salarié désigné comme étant le « salarié porté » lequel est rémunéré par cette entreprise.

Le dispositif de portage salarial permet à une personne, qui accomplit des prestations auprès d'entreprises clientes qu'elle recherche elle-même, de conclure un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial.

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.

En pratique, ce contrat de travail est généralement conclu pour une durée déterminée.

Dès lors, il convient de préciser les conditions et formalités légales auxquelles est soumis le contrat de travail à durée déterminée (CDD) dans le cadre du portage salarial.

D'abord, le contrat de travail à durée déterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté **pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente.**

Ensuite, ce contrat est soumis à plusieurs conditions quant à sa forme, son contenu, ses modalités de transmission (1) ; la fixation de son terme et sa durée (2) ; son renouvellement (3).

1. La forme, le contenu et la transmission du contrat

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

Quant à son contenu, le contrat de travail doit comporter d'une part, des clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté, et, d'autre part, des clauses et mentions relatives à la réalisation de la prestation de service de portage salarial :

- les clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

- la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- les modalités de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ;
- 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 ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants ;
- 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 ;

- les clauses et mentions relatives à la réalisation de la prestation de service de portage salarial :

- l'identité et l'adresse de l'entreprise cliente ;
- le descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;
- la durée de la prestation ;
- le cas échéant, la durée minimale de la prestation et la nature de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;
- le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente comprenant notamment le montant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et le cas

échéant des frais professionnels ;

- la responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;
- s'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;
- l'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

Enfin, le contrat est **transmis au salarié porté** au plus tard **dans les deux jours** ouvrables suivant sa conclusion.

2. La fixation du terme et la durée du contrat

En principe, le contrat de travail doit comporter un **terme fixé avec précision**, et ce, dès sa conclusion.

Toutefois, il peut ne pas comporter de terme précis lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu.

Dans ce cas, le contrat est conclu pour une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Aussi, la durée totale du contrat à durée déterminée **ne peut excéder dix-huit mois** compte tenu, le cas échéant, du renouvellement dans les conditions légales prévues.

Enfin, par dérogation au principe précité et pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients, le terme du contrat peut être reporté par accord entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée maximale de trois mois.

3. Le renouvellement du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée est **renouvelable une fois** pour une durée déterminée.

Toutefois, la durée maximale du contrat, renouvellement inclus, ne peut excéder dix-huit mois.

Ceci, sauf dans le cas où le terme du contrat est reporté par accord entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée maximale de trois mois pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients.

Enfin, il convient de préciser que les conditions de renouvellement peuvent être stipulées dans le contrat ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

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

Anthony Bem

Avocat à la Cour

27 bd Malesherbes - 75008 Paris

Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com