Image not found or type unknown

Le portage salarial : définition et avantages juridiques

publié le **04/06/2011**, vu **12505 fois**, Auteur : Anthony BEM

Le portage salarial constitue une « alternative juridique et professionnelle » pour tous les prestataires de service et consultants souhaitant exercer leur activité en qualité de travailleur indépendant, être propriétaires de leur clientèle, tout en bénéficiant du statut de salarié, c'est à dire de la protection sociale et du statut fiscal y afférents.

A titre liminaire, il convient de garder en mémoire que le portage salarial concerne :

- Environ 500 entreprises spécialisées dans ce type d'activité ;

- Entre 20.000 et 30.000 personnes.

I - La définition juridique du portage salarial.

Le portage salarial n'existe légalement que depuis la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Ainsi, **l'article L.1251-64 du code du travail** dispose que :

> *« Le portage salarial est 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. »*

Le portage salarial peut être défini comme la relation d'emploi tripartite ou triangulaire existant entre une société de portage, un salarié porté et une entreprise cliente.

Le portage salarial passe obligatoirement par la rédaction d'un contrat entre le salarié porté, le client et la société de portage.

S'il est possible d'établir un contrat tripartite, deux contrats autonomes sont aussi possibles :

- Le porté signe un contrat de travail avec une société de portage dont il devient le salarié.

Le porté peut démarcher lui-même ses clients, à savoir le client final.

Ce contrat de travail peut être un contrat à durée déterminée (**CDD**), un contrat à durée indéterminée (**CDI**), à temps plein ou temps partiel.

- Le client final signe un contrat de mission ou de prestation de services avec la société de portage.

La société de portage facture directement la prestation du porté au client et reverse au porté une rémunération sous forme de salaire diminuée des frais de gestion et des charges sociales et patronales.

Le portage a un **réel intérêt** notamment pour les activités de négociateur immobilier, d'agent commercial, d'aide à domicile, de services à la personne, de coiffure ou d'esthétique, paramédicales, d'expert d'assurances, les métiers artistiques, du bâtiment et des travaux public, de courtier en travaux ou de décorateur d'intérieur.

II - La différence entre le portage salarial et les autres statuts professionnels

2.1 - Le portage salarial et l'auto-entrepreneuriat

A la différence du nouveau statut d'auto-entrepreneur, avec le portage salarial, le salarié porté :

- est salarié de l'entreprise de portage et bénéficie donc de la protection sociale (retraite, chômage, formation etc …),

- n'a pas de limite de seuil de chiffre d'affaires à ne pas dépasser,

- peut créer une activité complémentaire sous le régime de l'auto-entrepreneuriat pour bénéficier des deux statuts,

- peut être déchargé de tous les aspects administratifs.

Lire : le statut d'auto-entrepreneur comme alternative au licenciement dans les entreprises .

2.2 - Le portage salarial et l'entreprise individuelle

A la différence de l'entreprise individuelle, avec le portage salarial, le salarié porté :

- peut bénéficier de la protection sociale,

- peut être déchargé de tous les aspects administratifs,

- risque de payer des cotisations sociales plus élevées que celles de l'entrepreneur individuel,

- n'engage pas sa responsabilité personnelle.

2.3 - Le portage salarial et l'intérim

Dans les deux cas, le salarié effectue sa prestation de travail auprès d'une entreprise qui n'est pas son employeur.

Mais la différence de l'entreprise individuelle, avec le portage salarial, le salarié porté prospecte directement les clients et négocie avec eux ses prestations, ce qui n'est pas le cas du salarié

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

intérimaire.

III - Avantages juridiques du portage salarial

Le portage salarial est organisé selon les besoins de chacun aux termes de la rédaction d'un contrat tripartite entre le salarié porté, le client et la société de portage.

Le portage salarial assure la sécurité du statut de salarié.

Le portage salarial permet la liberté d'exercer sa propre activité professionnelle à son compte et un **chiffre d'affaire théoriquement illimité.**

Le portage salarial peut bénéficier aux sociétés (SA, SAS, SARL, EURL etc …), aux administrations publiques, aux collectivités locales (département, régions, communes) et aux associations soumises à la loi de 1901.

Le portage salarial peut être utilisé de façon ponctuelle pour des besoins de compétences occasionnels ou exceptionnels.

Le portage salarial entraine des frais de gestion relativement modestes de 10 % en moyenne.

Le portage salarial garanti le paiement de la prestation effectuée car les sociétés de portage fiables souscrivent une assurance contre les impayés et en cas de liquidation judiciaire de la société de portage, le régime de garantie de paiement des salaires est en principe assuré par l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS).

Enfin, pour le porté, le portage évite de devoir faire les déclarations sociales et fiscales telles que la déclaration unique d'embauche, les formalités auprès de la médecine du travail, l'Urssaf, Pôle Emploi, retraite, complémentaire santé, taxe d'apprentissage, formation professionnelle, effort construction, etc ... qui sont faites par la société de portage directement.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés