Image not found or type unknown

L’accord sur le portage salarial : un encadrement juridique tant attendu…

publié le **30/05/2010**, vu **1668 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Un texte issu de 18 mois de négociation sur le portage salarial a été soumis à la signature des syndicats. Ces derniers ont jusqu'au 31 mai pour se prononcer.

Après 18 mois de négociation, un texte sur le portage salarial a été présenté aux syndicats pour signature avant le 31 mai, a annoncé le Prisme, la fédération patronale de l\'intérim, qui a piloté la négociation.

Le projet d\'accord a l\'avantage de sécuriser une activité mal stabilisée qui donne lieu à une jurisprudence peu satisfaisante. Selon le projet, les sociétés de portage existantes auraient deux ans pour s\'adapter.

Dans le portage salarial, le \"porté\" démarche ses clients. Ces derniers payent la prestation à l\'entreprise de portage, qui, à son tour, reverse le montant au \"porté\" sous la forme d\'un salaire, après déduction des cotisations sociales et d\'une commission.

Selon le projet, le portage salarial se caractériserait par le fait que la personne portée est seule à l\'initiative de la démarche. Le **portage se distingue ainsi** du travail intérimaire où, les agences de travail temporaire sont à l\'origine de la fourniture de la mission au salarié intérimaire.

En l’occurrence, le contrat pourrait être **requalifié** en **CDI** dès lors qu\'il serait établi que le salarié n\'a pas été apporteur de la prestation faisant l\'objet du portage et que l\'entreprise de portage salarial a effectué en réalité une **mise** à **disposition** auprès d\'un client prospecté par elle.

Du côté de l\'**entreprise cliente**, l\'intervention du salarié porté devrait correspondre à une **tâche occasionnelle** ne relevant pas de son activité normale ou exigeant une expertise qu\'elle n\'a pas.

La simplification engendrée par ce type de fonctionnement provient du fait que c’est l\'entreprise de portage qui réalise l\'ensemble des formalités et **déclarations sociales** ainsi que la facturation de la prestation au client.

Il a été observé que cette relation triangulaire, à mi-chemin entre salariat et régime indépendant, s\'est développée à partir du milieu des années 80 dans un contexte de fort chômage des cadres et concernerait aujourd\'hui entre 5.000 et 20.000 équivalents-emplois à temps plein, selon certaines sources.

A l\'avenir, le portage salarial serait réservé aux seuls cadres à l’exception d’une **période transitoire** de deux ans où, les entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008 pourraient continuer à avoir une activité avec des portés non cadres. Il pourrait se faire en CDI mais aussi en CDD sous certaines conditions. Le salarié porté pourrait cumuler **plusieurs CDD**, dans les limites des durées maximales de travail légales. Par analogie, l\'entreprise de portage

salarial serait tenue d\'établir, pour chaque prestation de portage salarial, un **avenant au CDI** pour chaque nouvelle prestation. Etant précisé que la durée de chaque prestation chez un client ne devrait pas, en principe, excéder trois ans.

Par ailleurs, il en va de la responsabilité de l'entreprise de portage d'assumer le **suivi médical et ceci,** nonobstant le fait que l\'entreprise cliente conserve la charge du suivi médical des conditions d\'exécution du travail.

Pour mémoire, toute entreprise souhaitant prendre un salarié en portage devra le rémunérer au minimum 2.800 euros plus 5% d\'apport d\'affaires (et 10% d\'indemnité de précarité en CDD).

Le salarié porté serait libre d\'organiser son travail en choisissant soit un **forfait heures** (au maximum, 173 heures/mois ou 1 827 heures/an), soit un **forfait annuel** en **jours** (223 jours au plus), avec l\'obligation de déclarer les heures effectuées le mois précédent à l\'entreprise de portage.

Enfin, la Haute juridiction est venue ériger le droit des salariés portés à percevoir les allocations de chômage, et plus largement, à bénéficier des règles d\'ordre public de la législation du travail. Quant à la société de portage, elle a l\'obligation de fournir du travail *aux salariés « portés » sous réserve que* le portage ne concerne pas des prestations de **services** à la **personne.**

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés