



Portage salarial : le point sur le dispositif

publié le 21/11/2010, vu 3378 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le portage salarial peut être défini comme la relation d'emploi tripartite existant entre une société de portage, un salarié porté et une entreprise cliente. Pendant longtemps, le portage salarial a été considéré comme un prêt de main d'œuvre illicite, avant d'être reconnu par la loi 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, reprenant les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008.

1. Définition légale

Selon l'article L. 1251-64 du Code du travail, 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.

Le texte ajoute que le portage salarial garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle.

Le portage salarial se caractérise donc par une relation triangulaire et vise à réunir les avantages du travail indépendant et ceux liés au salariat.

L'équilibre économique du portage salarial est assuré de la manière suivante :

- Le salarié porté se charge de la prospection des clients, ainsi de la négociation et de la réalisation de la prestation auprès de l'entreprise cliente.

- Un contrat de prestation de services est conclu entre le client et la société de portage, cette dernière facturant directement le client et reversant au salarié porté une rémunération sous forme de salaire, après retenue des frais de gestion et des cotisations sociales patronales et salariales.

Le portage salarial ressemble à l'intérim puisque, dans les deux cas, le salarié effectue sa prestation de travail auprès d'une entreprise qui n'est pas son employeur.

La principale différence entre les deux dispositifs réside dans le fait que le salarié porté prospecte directement les clients et négocie avec eux ses prestations, ce qui n'est pas le cas du salarié intérimaire.

2. Modalités d'application

L'article 8, § III de la loi du 25 juin 2008 précitée a prévu qu'un ANI étendu confie à une branche professionnelle la mission d'organiser le portage salarial par accord de branche étendu.

En cela, la loi a repris les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2008, qui avait prévu qu'il appartiendrait à la branche du travail temporaire d'organiser le portage salarial, par accord collectif étendu.

C'est ainsi qu'un accord a été signé le 24 juin 2010 entre le PRISME, organisation patronale des entreprises de travail temporaire, et les organisations syndicales salariales, organisant les rapports entre entreprises de portage, salariés portés et entreprises clientes.

3. Régime du portage salarial

3.1. Exclusivité

Il résulte de l'article 1-2-1 de l'accord que seules peuvent pratiquer le portage salarial les entreprises dédiées exclusivement à cette activité, répertoriées sous un même code NAF créé à cet effet.

3.2. Champ d'application

Selon l'article 1-3 de l'accord, l'entreprise cliente ne peut recourir au portage salarial que :

- pour des tâches occasionnelles ne relevant pas de son activité normale et permanente ;

- pour une tâche ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas en interne.

L'article 1^{er} dispose en outre en préambule que les prestations de services à la personne sont exclues de l'accord et ne peuvent être effectuées en portage salarial.

3.3. Durée de la prestation

L'article 7 de l'accord prévoit que la durée de la prestation de portage salarial est définie par le salarié porté et l'entreprise cliente, puis reprise dans le contrat de travail en portage salarial et dans le contrat de prestation de services conclu entre l'entreprise de portage et le client.

Le texte indique par ailleurs que la durée prévisible de la prestation ne doit pas excéder 3 ans, sauf si sa poursuite au-delà de cette durée permet au salarié d'acquérir le nombre de trimestres d'assurance nécessaire pour percevoir une retraite à taux plein.

3.4. Forme du contrat entre le salarié porté et la société de portage

Il résulte de l'accord (articles 2-1-1 et 2-1-2) que le contrat entre le salarié porté et la société de portage peut être soit un CDD (à terme précis ou à terme imprécis) soit un CDI, en particulier lorsque le salarié réalise simultanément et/ou successivement plusieurs prestations de portage sur une longue période.

3.5. Rémunération du portage salarial

Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale de 2900 euros bruts par mois pour un emploi à temps complet, étant précisé que cette rémunération devra être revalorisée selon des modalités fixées par accord collectif.

En outre, le salarié porté bénéficie dans tous les cas d'une indemnité « d'apport d'affaires » de 5 %, incluant notamment les temps de prospection et, en cas de CDD, de l'indemnité de fin de contrat de 10 % telle que prévue par les articles L. 1243-8 et L. 1243-10 du Code du travail.

3.6. Durée du travail

Selon l'article 3 de l'accord, le contrat de travail peut prévoir la conclusion :

- d'une convention individuelle de forfait en heures, mensuelle ou annuelle, d'une durée maximale de 173 heures par mois ou de 1827 heures par an ;

- d'une convention de forfait annuel en jours, dans la limite de 218 jours par année civile ; ce plafond pouvant être dépassé, à la demande du salarié et avec l'accord de l'entreprise de portage, dans la limite de 223 jours, la rémunération des 5 jours supplémentaires étant majorée de 50 %.

3.7. Entrée en vigueur de l'accord

L'accord du 24 juin 2010 n'est pas directement applicable en l'état.

Son article 17 subordonne en effet son entrée en vigueur à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application « et traduisant la volonté des partenaires sociaux. »

Enfin, les entreprises de portage salarial qui ont été créées avant le 25 juin 2008 bénéficieront d'une période transitoire de 2 ans pour se mettre en conformité avec ces nouvelles règles.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com