



LE PORTAGE SALARIAL, UNE SOLUTION POUR L'EMPLOI



Éditions L'Abécédaire des Institutions
4, avenue Victor Hugo - 75016 Paris - www.labecedaire.fr

Rédaction : Frédérique Perrotin, Annabelle Pando - Agence Le Cerisier.
Secrétariat de rédaction : Ketty Guillaume.
Conception graphique et réalisation : Caroline Dosseville, Fabienne Garaude.

Crédits photos : Fotolia, I-stock.

Imprimé sur papier couché, certifié PEFC, par Espace Grafic.



Hubert Camus
Président du PEPS



Patrick Levy-Waitz
Vice-président du PEPS



Laurent Barrès
Vice-président du PEPS

Pour renforcer la protection sociale des indépendants, le portage salarial est la solution.

À tous les indépendants, free-lances, professionnels libéraux, le portage salarial offre la possibilité d'exercer une activité dans un cadre sécurisé. Affilié au régime général de l'assurance maladie, de la retraite et de l'assurance chômage, l'indépendant porté peut exercer son activité librement et en toute sécurité, couvert par la protection sociale du salarié. En prenant en charge toutes les formalités administratives (contrat commercial, facturation, contrat de travail, fiche de paie...), la société de portage salarial libère l'indépendant de ces contraintes et lui permet de se consacrer entièrement à sa mission et ses clients. Agissant en véritable partenaire pour l'indépendant et son client, la société de portage salarial simplifie la vie des salariés portés, mieux, elle les accompagne dans leur évolution professionnelle.

L'omniprésence des nouvelles technologies, l'évolution du marché du travail ainsi que la transition professionnelle posent de nouveaux défis auxquels les modèles traditionnels ne répondent plus. Le portage salarial, nouvelle forme d'emploi hybride, combinant indépendance, protection sociale et sécurité, représente une solution incontournable de retour à l'emploi dans un contexte de chômage persistant.

L'organisation du travail évolue, le mode « mission » se développe. À l'heure où la question est de savoir comment encadrer et encourager les nouvelles formes d'emploi tout en préservant notre modèle social, la protection sociale des indépendants s'annonce comme un des sujets clés des politiques à venir.

Le portage salarial est la réponse. Ce statut, efficient depuis de nombreuses années, constitue une solution opérationnelle, robuste et efficace. Donnons-lui la place qu'il mérite !



ÉDITORIAL	3
1. UN STATUT INNOVANT	6
1.1 Une nouvelle forme d'emploi	7
1.2 Une réponse à la nouvelle donne du marché du travail	7
1.3 Un outil des politiques d'emploi	9
1.4 Une forme d'emploi à part entière	10
1.5 Une solution adaptée à plusieurs profils d'actifs	12
1.6 Une solution qui fonctionne déjà dans de nombreux métiers	12
AVIS D'EXPERT	14
2. SÉCURITÉ ET SOUPLESSE	16
2.1 Un statut protecteur pour le porté	17
PAROLES DE PORTÉS	18
2.2 Une solution souple pour l'entreprise cliente	20
PAROLES D'ENTREPRISES CLIENTES	20
3. UN CADRE LÉGAL ABOUTI	22
3.1 La lente constitution d'un cadre légal sécurisé	23
3.2 Les dates clés du portage salarial	24
3.3 Ce que prévoit la loi	25
3.4 État des lieux en Europe	26
3.5 Vos connaissances en 10 questions	27
4. LES LEVIERS ET LES FREINS	28
4.1 Une série de freins à lever	29
4.2 Des leviers de croissance réels	30
5. FAIRE ÉVOLUER LE PORTAGE SALARIAL	32
Proposition 1	33
Réduire le plancher de rémunération minimale	
Proposition 2	33
Adapter la législation du travail au portage salarial	
Proposition 3	34
Adapter la réglementation économique au portage salarial	
Proposition 4	34
Lancer une campagne pour promouvoir le portage salarial	
LES CHIFFRES DU PORTAGE SALARIAL	35



1. Un statut innovant

Le concept de portage salarial est simple : il constitue un statut innovant qui permet à des professionnels autonomes de créer ou d'exercer leur activité sans les contraintes et les risques inhérents à la création d'entreprise ou aux statuts plus précaires comme ceux de l'auto-entrepreneur ou du travailleur indépendant (TNS - travailleur non salarié).

1.1 | Une nouvelle forme d'emploi

Le portage salarial instaure une relation **tripartite** entre un travailleur **indépendant** (le porté), ses clients et l'entreprise de portage. Les professionnels indépendants qui choisissent ce statut pour exercer leur métier sont **salariés** de la société de portage et bénéficient de la **sécurité et**

de la protection sociale attachées à ce statut : prévoyance, sécurité sociale, retraite, assurance chômage... ainsi qu'une **autonomie** dans leurs actions commerciales et la réalisation de leurs missions auprès de leurs clients.

UNE RELATION TRIPARTITE



1.2 | Une réponse à la nouvelle donne du marché du travail

Si le **CDI reste la forme très largement dominante d'emploi**¹ (87%), des formes particulières comme le CDD et l'intérim ont émergé. Après une forte progression au cours des années 1980 et 1990, la part de ces **contrats temporaires** s'est stabilisée depuis le début des années 2000 autour de 13,5% de l'emploi salarié. On observe en outre un raccourcissement de la durée de ces contrats

temporaires, avec une très forte progression des CDD de moins d'un mois depuis 2003, atteignant presque le nombre de 3,9 millions début 2016², notamment dans des secteurs du tertiaire ayant recours aux CDD d'usage.

1. Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, « L'évolution des formes d'emploi », décembre 2014.

2. « Les Echos », « Les CDD courts se multiplient », 27 et 28 janvier 2017.

Les modalités d'exercice de l'emploi salarié évoluent également. Le travail à temps partiel progresse, de même que les horaires décalés et variables. L'essor important du télétravail depuis les années 2000 contribue également à modifier le visage de l'emploi. Autre phénomène marquant : le développement de la pluriactivité et de l'emploi **multi-employeur**³. Des formes d'emploi aux frontières du salariat et du travail indépendant, comme le portage salarial, apparaissent.

“ Le portage salarial répond au besoin actuel de flexisécurité ”

Certaines de ces évolutions correspondent aux aspirations des salariés : mieux équilibrer vies professionnelle et personnelle pour améliorer leur qualité de vie. Mais ces nouvelles formes d'emploi peuvent être une source de précarisation. Pour les entreprises, ces évolutions constituent une réponse aux exigences productives et sont induites par les changements technologiques qui transforment la relation d'emploi. Dans ce « paysage éclaté et complexe »⁴, des **enjeux publics majeurs** se jouent en matière **d'accès ou de retour à l'emploi et de création d'emploi. La sécurisation des parcours professionnels, la protection sociale des travailleurs, la réglementation de ces nouvelles formes d'emploi et l'assouplissement des normes**

applicables au travail sont également en jeu. Face à un monde du travail à géométrie variable, le décideur doit se servir de l'ensemble de ces éléments comme autant d'**outils d'innovation et de croissance**.

Dans une conjoncture économique et un marché de l'emploi tendus, le **travail indépendant** progresse. Entre 2009 et 2014, le nombre d'indépendants dans le secteur tertiaire a progressé de 25% et devrait continuer à augmenter à un rythme soutenu à l'horizon 2020⁵. La numérisation de l'économie et l'avènement des **plateformes collaboratives** – avec une **ubérisation de l'emploi** qui facilite l'essor du travail à la demande –, permettent à de nouvelles formes de travail d'apparaître, amplifiant ce phénomène. Le portage salarial permet aux professionnels d'exercer leur activité sous un statut reconnu, celui de travailleur porté. La société de portage contractualise et facture leurs prestations dans le cadre fixé par la loi. La société de portage salarial représente un **partenaire de confiance** entre le porté et le client final. Avant tout, elle accompagne l'indépendant porté dans sa démarche de positionnement et de mission, ainsi que dans ses démarches administratives et sociales.

Le portage salarial offre un statut sécurisant aux actifs qui souhaitent exercer une activité professionnelle de façon indépendante, en leur donnant accès au régime général de l'assurance maladie ainsi qu'au régime général de l'assurance chômage.

FLEXISÉCURITÉ À LA FRANÇAISE

Le néologisme « flexisécurité » apparaît aux Pays-Bas à la fin des années 1990. La flexisécurité consiste à instaurer plus de souplesse dans les relations entre employés et employeurs, tout en renforçant la sécurité du parcours professionnel du salarié. La légalisation du portage salarial constitue une étape pour instaurer cette tendance en France.

3. Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, « L'évolution des formes d'emploi », décembre 2014.

4. Ibid.

5. Étude Xerfi, « Le Marché du portage salarial », août 2016.

1.3 | Un outil des politiques d'emploi

Le contexte économique et social qui génère une appétence pour le statut protecteur qu'est le salariat et le modèle du CDI, ainsi que l'attachement des Français au système de protection sociale peuvent apparaître comme un frein à l'essor de ce mode de travail. De son côté, le monde de l'entreprise appelle à assouplir la législation du travail et à en abaisser le coût afin de protéger la compétitivité française.

Ainsi, la recherche de solutions intermédiaires entre le salariat et l'activité indépendante devient une priorité pour **fluidifier l'emploi**. Le portage

apparaît comme une troisième voie répondant au besoin actuel de flexisécurité.

Le portage salarial, par son caractère innovant, correspond en effet parfaitement à cette nouvelle donne. C'est **un statut hybride et innovant combinant les caractéristiques de l'activité indépendante et de l'activité salariée**⁶. Il allie la souplesse et la flexibilité propres au travail indépendant et la protection du salariat.

6. « Les Echos », tribune de Hubert Camus, « Le portage salarial, une arme efficace pour relancer l'emploi », 9 novembre 2016.

Avis d'expert : Laurent Carrié, *avocat en droit social*



L'associé du cabinet DDG commente les récentes évolutions de la réglementation du portage salarial, qui apportent une réponse au besoin de flexisécurité des marchés du travail européens.



Le secteur du portage salarial souffrait depuis des années de l'absence d'une réglementation stable. Une étape décisive fut franchie avec l'ordonnance du 2 avril 2015, qui a définitivement sécurisé cette activité. Désormais, l'objectif est de se doter d'une convention collective adaptée. Celle-ci constituera un instrument essentiel de sécurité juridique pour les salariés et pour les employeurs, mais aussi pour les clients des entreprises de portage salarial. En décembre 2016, une nouvelle étape a été franchie. S'est, en effet, ouverte la première Commission mixte paritaire « Portage salarial » (CMPPS), présidée par le ministère du Travail et chargée de rassembler l'ensemble des partenaires sociaux pour préparer une convention collective spécifique au secteur. La création de cette CMPPS vaut reconnaissance d'une nouvelle branche

professionnelle, celle du portage salarial. Cette reconnaissance est d'autant plus remarquable qu'elle intervient dans un contexte où il a été décidé de ramener les quelque 700 branches professionnelles actuelles à seulement 200 d'ici deux ans. C'est dire l'importance que les pouvoirs publics accordent à cette solution pour l'emploi, au dynamisme de ses acteurs et à l'efficacité de leur dialogue social. Cela apparaît tout à fait logique, car cette forme hybride d'emploi s'inscrit dans le mouvement général de modernisation du droit du travail, qui se veut adapté aux nouvelles formes d'emploi. À cet égard, le portage salarial constitue une excellente réponse au principe de flexisécurité fixé par la Commission européenne, conformément aux objectifs définis en 2007 dans la stratégie de Lisbonne renouvelée.



1.4 | Une forme d'emploi à part entière

Portage, intérim, salariat, auto-entrepreneuriat, comment différencier ces statuts ?

1.4.1 | Portage salarial et salariat

Le porté bénéficie des mêmes avantages qu'un salarié en termes de protection sociale (retraite, assurance maladie, assurance chômage, etc.) À la différence du salarié classique, il est un **professionnel autonome** démarchant lui-même ses propres clients. Il a la maîtrise de sa rémunération, qui est indexée sur le chiffre d'affaires qu'il réalise avec ses clients, alors que le salarié est rémunéré en fonction de la politique salariale de son employeur.

1.4.2 | Portage salarial et intérim

S'ils présentent des points de ressemblance, portage salarial et intérim obéissent en réalité à des logiques très différentes.

Professionnel autonome, le porté recherche ses missions et en négocie librement les honoraires auprès de ses clients. Sa rémunération, versée sous forme de salaire, dépend directement de son chiffre d'affaires. À contrario, la société d'intérim est en charge de la recherche des missions qu'elle propose ensuite aux intérimaires.

“ Le porté est un indépendant qui bénéficie de la protection sociale du salarié ”

La rémunération de l'intérimaire, également versée sous forme de salaire, est déterminée par la politique salariale de l'entreprise cliente. L'intérimaire est un employé mis à disposition par

la société d'intérim auprès de ses clients à plein temps ou à temps partiel.

Même si le schéma triangulaire de base entre client, porté et entreprise de portage semble proche de celui de l'intérim (entre client, intérimaire et société d'intérim), la dynamique est diamétralement opposée. **La société de portage œuvre pour le porté** et défend les intérêts de ce dernier vis-à-vis du client. À l'inverse, la société d'intérim est au service du client final et c'est logiquement l'intérêt de ce dernier qu'elle défend.

1.4.3 | Portage salarial et création d'entreprise

Le portage salarial et l'entrepreneuriat comportent des différences majeures. En effet, dans le premier cas, la totalité des obligations juridiques, comptables et administratives sont assumées par la société de portage. Elle conclut un contrat de prestation de services pour chacune des missions que le porté va développer. C'est elle qui se charge de la facturation de ces missions. Elle rétrocède les honoraires perçus au porté sous forme de salaire, après déduction d'une commission généralement fixée entre 8% et 10% des sommes perçues, des charges salariales et patronales. En outre, l'entreprise de portage forme et accompagne le porté tout au long de son activité. Ce dernier n'a aucune responsabilité financière, celle-ci relevant de l'entreprise de portage.

En comparaison, l'entrepreneur est, quant à lui, soumis à des obligations juridiques, comptables, fiscales, sociales et administratives (formalités de création d'entreprise, tenue d'une comptabilité détaillée : déclarations TVA, calcul des charges URSSAF, établissement d'une liasse fiscale annuelle, suivi des cotisations RSI, facturation et recouvrement...) qu'il doit assumer seul. Il peut aussi être responsable financièrement des dettes de son entreprise.

1.4.4 | Portage salarial et auto-entreprise

Si le portage salarial partage avec le statut de l'auto-entrepreneur une vraie simplicité de mise en œuvre, leurs dispositifs juridiques ne répondent pas aux mêmes objectifs.

L'auto-entreprise permet à un actif de générer des compléments de revenu ou de tester une nouvelle activité. Son régime fiscal est en conséquence soumis à un plafond de chiffre d'affaires annuel : 33 100 euros pour les prestataires de services, avec un seuil de tolérance jusqu'à 35 100 euros. Quand au portage salarial, il n'a aucune limitation de chiffre d'affaires.

“ Le portage salarial permet au porté de se consacrer à son cœur de métier ”

Autre différence significative : l'extrême faiblesse de la protection sociale que confère le statut d'auto-entrepreneur par rapport au statut protecteur de salarié dont bénéficie le porté. En effet, contrairement au porté, l'auto-entrepreneur ne bénéficie pas de l'assurance chômage et cotise très faiblement à la retraite.

Enfin, l'entreprise de portage salarial assume la responsabilité civile professionnelle des prestations du porté, alors que l'auto-entrepreneur reste responsable, sur son patrimoine personnel, des risques potentiels générés par son activité. Il lui apparaît, dans la plupart des cas, nécessaire de souscrire à une assurance responsabilité professionnelle, dont le coût est souvent très élevé.

Par ailleurs, même si les obligations administratives de l'auto-entrepreneur ont été nettement simplifiées, ce dernier reste assujéti à un certain

nombre de formalités juridiques, comptables et fiscales : déclarations de création d'activité, facturation et recouvrement auprès des clients, établissement d'une comptabilité, etc. À l'inverse, le porté est totalement accompagné par la société de portage salarial qui assume l'ensemble de ces aspects, permettant à celui-ci de se consacrer à son cœur de métier et à son développement.

1.4.5 | Une passerelle sécurisée vers la création d'entreprise

Le portage salarial représente souvent une passerelle vers la création d'entreprise (EURL, SASU, etc.), permettant à un porté de tester et valider son projet avant de créer sa propre entreprise, une fois le seuil de viabilité atteint.

Et ce type de passerelle correspond à un vrai besoin. La formation et l'accompagnement fournis par l'entreprise de portage permettent au porté de bénéficier d'une aide précieuse dans ce processus de création.

Pour les demandeurs d'emploi, le portage salarial s'impose comme une solution de retour à l'emploi particulièrement efficace.

Le portage salarial constitue également une solution pérenne et structurelle pour ceux qui souhaitent vivre durablement de leur métier sans avoir à gérer les contraintes et les risques de gestion juridique, comptable, fiscale, administrative et financière d'une entreprise.

“ L'indépendant porté est totalement accompagné par la société de portage ”

1.5 | Une solution adaptée à plusieurs profils d'actifs

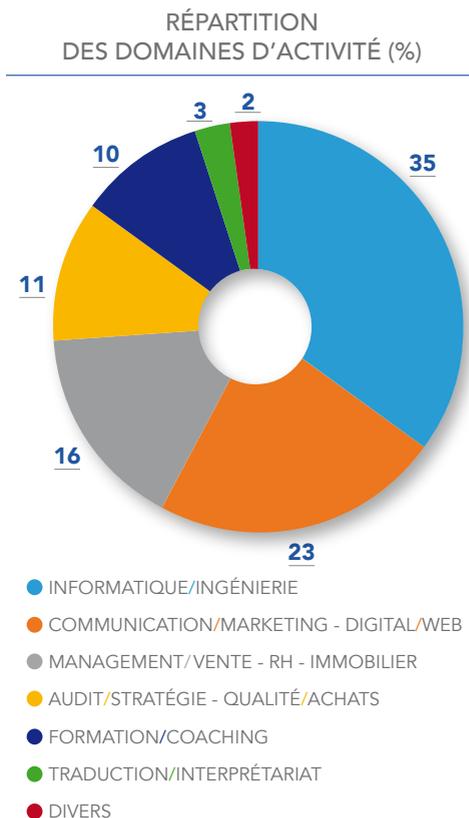
Solution de simplicité administrative, le portage salarial répond à plusieurs types de besoins, qu'il s'agisse d'entrer dans l'emploi, de maintenir son emploi ou encore de le créer. Qui est concerné ?

- ▶ **Le travailleur indépendant** qui cherche une protection sociale.
- ▶ **Le professionnel** qui réoriente sa carrière et/ou cherche une nouvelle façon d'exercer son métier.
- ▶ **Le demandeur d'emploi** qui organise son retour vers une activité professionnelle.
- ▶ **Le créateur d'entreprise** qui souhaite tester son projet de façon sécurisée.
- ▶ **Le dirigeant** qui a cédé son entreprise et qui souhaite maintenir une activité professionnelle.
- ▶ **Le jeune diplômé** qui souhaite se constituer une première expérience professionnelle.
- ▶ **Le salarié** qui veut développer des missions en parallèle de son activité et qui a besoin d'une structure d'accompagnement.
- ▶ **Le senior retraité ou préretraité** qui a besoin de compléter des droits à la retraite ou de s'assurer un revenu complémentaire.

1.6 | Une solution qui fonctionne déjà dans de nombreux métiers

Le portage salarial représente à l'heure actuelle **plus de 750 métiers**, qui se répartissent en trois grands domaines : prestations intellectuelles (conseil, audit, ingénierie, informatique, formation, coaching, audiovisuel, santé...), prestations commerciales (vente, transactions immobilières, gestion, intermédiation...), enfin prestations artisanales.

On trouve parmi les indépendants portés des personnes aux métiers aussi divers que médiateur, actuaire, ingénieur du son, coach, conférencier... Seule limite, que le législateur pourra faire évoluer s'il le souhaite : le porté ne peut facturer de missions dans le domaine du service à la personne (garde d'enfants, travaux ménagers, jardinage chez un particulier, etc.). ●



PORTRAIT-ROBOT DU PORTÉ

On en sait désormais un peu plus sur le profil type du porté⁷.

► **C'est un homme de 45 ans.** En effet, 58% des portés sont des hommes contre 42% de femmes ; et 53% ont 45 ans et plus.

► **Le portage représente pour lui une solution stable de travail :** 52% des salariés portés ont entre un et trois ans d'ancienneté dans leur entreprise de portage et 37%, plus de trois ans.

► **Il a un statut de cadre,** comme 55% des salariés portés, même si cette tendance évolue⁸.

► **Il a signé un CDD ou un CDI avec sa société de portage,** comme 51% des portés, qui signent un CDD, les 49% restants travaillant en CDI.

► **Il évolue dans de nombreux métiers :** les activités privilégiées par les portés sont la formation, l'informatique, les métiers d'Internet et de l'infographie, l'expertise technique, la communication et les ressources humaines.

► **Son salaire mensuel brut est supérieur à 2 452 euros,** comme 91% des salariés portés ayant le statut de cadre.

► **En plus de la gestion administrative, sa société de portage lui fournit des séances de formation et un accompagnement dans son développement d'activité** (ce que font, respectivement, 87% et 84% des sociétés de portage).

7. Étude quantitative sur le portage salarial Cocald Conseil-OPPS, 2014.

8. Étude Xerfi, « Le Marché du portage salarial », août 2016.

DOMAINES D'INTERVENTION

INFORMATIQUE



GRAPHISME



RESSOURCES HUMAINES



COACHING



CONSEIL



SANTÉ



FORMATION



INGÉNIERIE



IMMOBILIER



MARKETING



COMMUNICATION



COMMERCE



AUDIT



TRADUCTION



Avis d'expert : Gilbert Cette

*Économiste, professeur d'économie
à l'université d'Aix-Marseille*



Auteur, avec l'avocat Jacques Barthélémy, de l'ouvrage « Réformer le droit du travail » (2015) et, plus récemment du rapport « Travailler au XXI^e siècle - L'ubérisation de l'économie ? » (2017), réalisé pour Terra Nova, il nous livre ses réflexions sur les évolutions du monde travail.



Parmi les phénomènes que j'identifie comme des mutations majeures, le profil type de l'indépendant se transforme progressivement. Il est de plus en plus très qualifié et autonome. L'exercice de son activité se rapproche fortement de celle du cadre supérieur.

Cette activité est marquée par une autonomie grandissante, l'interpénétration de la vie professionnelle et de la vie personnelle et l'usage grandissant des NTIC. À cet égard, en termes de modalités de travail, les frontières entre l'indépendant et le cadre supérieur s'effacent. En revanche, en termes de modalités juridiques, les frontières restent nettes.

La présence d'un contrat de travail concrétisant la subordination juridique caractérise le cadre supérieur comme tout salarié. Et c'est la subordination juridique qui seule fonde un socle de protection sociale automatique et fort. D'après les réflexions que je mène actuellement avec Jacques Barthélémy sur le travail au XXI^e siècle, il serait plus judicieux

d'associer ce socle de protection sociale fort à l'existence d'une subordination économique, dans laquelle le salariat serait une situation certes majoritaire, mais spécifique. Mais cette transformation n'est pas pour demain et aujourd'hui, **le portage salarial me semble une excellente solution**, en transformant aisément des indépendants en salariés.

Le portage sécurise ainsi le travailleur indépendant en lui offrant la protection du statut salarié. Il a également le mérite de la simplicité administrative. Il me semblerait donc judicieux d'en étendre le champ d'application. À cet égard, l'exclusion des services à domicile me semble infondée.

Il faut se montrer plus ambitieux et faciliter l'accès à cette solution d'emploi.



Avis d'expert : Nicolas Bouzou

Économiste, fondateur d'Asterès



Selon ce spécialiste, président d'Asterès, cabinet de conseil dans le domaine économique, le portage salarial permet de réconcilier entrepreneuriat et sécurité.

et d'assurance. Cette forme originale d'emploi permet de travailler comme un entrepreneur (autonomie complète et recherche de clients) tout en bénéficiant des droits d'un salarié (salaire minimal assuré par l'entreprise et droits sociaux).



L'entrepreneuriat constitue le nouvel esprit du capitalisme. Plus de 60% des 18-24 ans souhaitent vivre une aventure entrepreneuriale, le mot innovation est sur toutes les lèvres du marketing, le néologisme « ubérisation » et l'anglicisme « disruption » ont fait leur entrée dans le langage courant, les start-up imposent leurs codes et leur vitesse d'exécution, tandis que les entrepreneurs constituent un nouvel idéal-type. La quête d'autonomie et d'indépendance professionnelle entre en collision avec un marché du travail et une protection sociale qui n'ont pas évolué, bloqués dans un pacte social issu des Trente Glorieuses et du salariat industriel. Quand le monde change, mais que les institutions publiques ne s'adaptent pas, ce sont les acteurs privés qui innovent et créent des formes de travail adaptées aux demandes des actifs.

Le portage salarial constitue ainsi une solution stimulante d'avenir pour répondre au défi économique et sociétal du travail contemporain : conjuguer une extraordinaire aspiration à la liberté et à l'autonomie au besoin de sécurité

L'entreprise de portage joue un double rôle. En premier lieu, celui d'un fournisseur de fonctions support, qui gère le champ administratif et libère donc l'actif de la principale contrainte d'une vie entrepreneuriale : la chronophage gestion administrative. En second lieu, celui d'une assurance, qui garantit un revenu plancher à l'actif et lui fait bénéficier du modèle social associé au salariat. Cela a peu à voir avec l'entreprise d'intérim, qui trouve les clients et impose l'agenda. Le portage constitue à ce titre une solution à forte valeur ajoutée pour réconcilier la sécurité du salariat avec la liberté du travail indépendant. Les cadres la plébiscitent, puisque 67% des CSP+ se disent prêts à embrasser le modèle.

Le marché du travail français souffre de la dichotomie forte entre travail salarié et travail indépendant. Seuls 10% des actifs hexagonaux sont à leur compte, contre 15% en moyenne dans l'UE. Le portage salarial offre une réponse à ces inefficaces différences de statut. L'adaptation à la mutation technologique et la baisse du chômage passent par là.



A woman in a dark business suit is shown in profile, looking down at a tablet computer she is holding. The tablet screen displays a grid of colorful icons. In the background, several other people in business attire are seated at a table, looking towards the woman. The entire scene is overlaid with a semi-transparent blue filter. The text '2. Sécurité et souplesse' is centered in white.

2. Sécurité et souplesse

Plébiscité par les entreprises, le portage salarial sécurise les parcours professionnels en alliant protection pour les portés et souplesse pour les entreprises clientes.

2.1 | Un statut protecteur pour le porté

Le portage salarial constitue une solution avantageuse pour le porté en lui permettant de bénéficier de la **protection sociale** liée au statut de salarié. Il s'agit donc d'une forme d'emploi spécifique. Suivant le cas, un CDD ou un CDI vient matérialiser la relation établie entre le porté et la société de portage. La rupture du contrat de prestation commerciale conclu avec l'entreprise cliente ne rompt pas automatiquement ce contrat de travail. Le salarié bénéficie d'une rémunération versée sous forme de salaire qui ne peut être inférieure à 2 452 euros par mois pour un équivalent temps plein. Il perçoit en outre une indemnité d'apport d'affaire fixée à 5% du montant de la rémunération perçue. Aucune rémunération n'est due pour les périodes sans prestation à une entreprise cliente.

Le porté possède à part entière le statut de salarié, et bénéficie, par conséquent, de la sécurité liée à ce statut, notamment en matière de couverture sociale, avec :

- ▶ l'accès à l'assurance chômage,
- ▶ l'accès au régime général d'assurance maladie,
- ▶ l'accès à une complémentaire santé négociée à un tarif groupe,
- ▶ l'accès à un contrat de prévoyance collective,
- ▶ la garantie de pouvoir bénéficier du versement d'allocation retour à l'emploi (ARE) en cas de rupture du contrat de portage salarial,
- ▶ la constitution de droits à la retraite (régime général et complémentaire),
- ▶ des droits à l'épargne salariale, selon la politique de l'entreprise (participation salariale).

Le portage salarial offre une véritable **simplicité** administrative, la société de portage s'occupant

de toutes les démarches et déclarations sociales, comptables, fiscales et juridiques. Enfin, le porté bénéficie d'une réelle **sécurité** en matière de responsabilité civile professionnelle puisque c'est la société de portage qui assume les risques liés à l'activité du porté.

“ Le porté possède à part entière le statut de salarié ”

Cette forme d'emploi permet d'optimiser le projet professionnel du porté grâce à l'**efficacité** des services sur mesure proposés par la société de portage. Cette dernière offre un accompagnement au porté dans le cadre d'un véritable partenariat. Elle lui donne également accès à la formation professionnelle. L'objectif : l'aider à développer son activité et sa clientèle ainsi qu'à formaliser ses offres. La société de portage salarial est un partenaire de confiance pour l'indépendant porté, qui bénéficie aussi des atouts et des synergies de compétences qui se nouent naturellement au sein d'un réseau de professionnels en portage. Ces liens leur permettent de ne pas être confrontés à la solitude du travailleur indépendant. Plusieurs portés peuvent ainsi se réunir sur un même projet, qu'ils n'auraient pas pu proposer ou réaliser seuls. L'adhésion à une société de portage peut en outre augmenter la **crédibilité commerciale** du porté, qui jouit d'un argument déterminant pour sécuriser ses prospects et professionnaliser sa démarche commerciale.

“ La société de portage salarial est un véritable partenaire de confiance ”



Paroles de portés

Jérôme Nougier

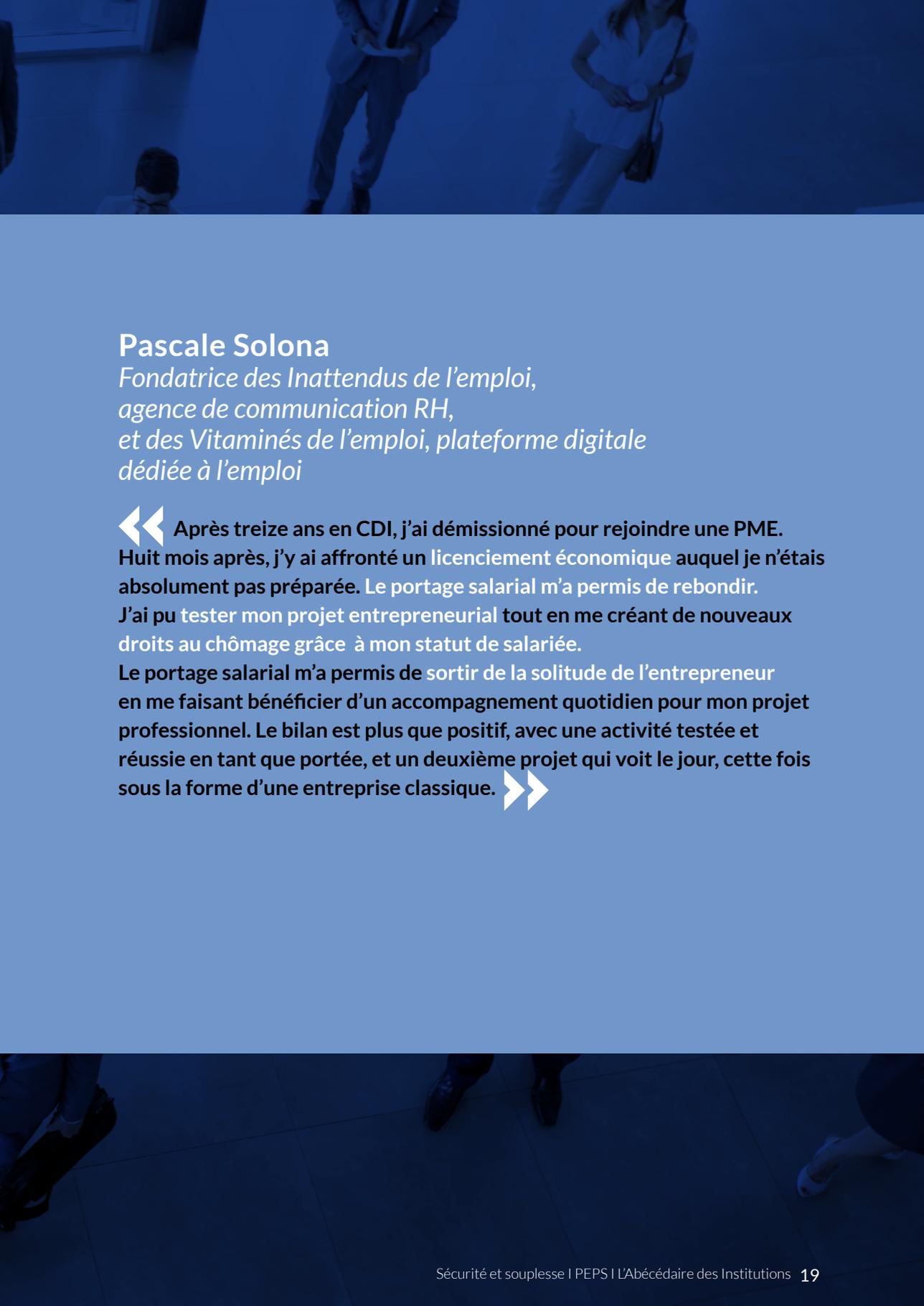
Créateur de CORP-Lean, conseil en organisation du travail

◀◀ Un plan de départ volontaire dans l'entreprise qui m'employait m'a permis de réaliser un vieux rêve : devenir indépendant. Mon statut de porté me permet d'être déchargé de toutes obligations administratives. À mes yeux, c'est un atout essentiel. Au bout de trois ans, le bilan est très positif. Grâce à l'accompagnement que me procure la société de portage, j'ai le temps nécessaire pour me concentrer sur mon cœur de métier. Je compte donc conserver le statut de porté pour continuer à développer mon activité. ▶▶

Jean-Christophe Hermange

Créateur de Germe de réussite Consulting, conseil en accompagnement au changement

◀◀ Je souhaitais créer mon entreprise, mais je n'étais pas certain de pouvoir mener ce projet jusqu'au bout. J'hésitais entre activité indépendante et activité salariée. J'ai pensé à créer une auto-entreprise, mais les seuils assez faibles de chiffres d'affaires m'ont découragé. J'ai cherché une autre voie. C'est à ce moment-là que j'ai découvert le principe du portage salarial. Après quatre ans d'activité, je n'envisage toujours pas de créer une société au sens classique (EURL, SASU, etc.), car le système du portage me convient parfaitement. ▶▶



Pascale Solona

*Fondatrice des Inattendus de l'emploi,
agence de communication RH,
et des Vitaminés de l'emploi, plateforme digitale
dédiée à l'emploi*

◀◀ **Après treize ans en CDI, j'ai démissionné pour rejoindre une PME. Huit mois après, j'y ai affronté un licenciement économique auquel je n'étais absolument pas préparée. Le portage salarial m'a permis de rebondir. J'ai pu tester mon projet entrepreneurial tout en me créant de nouveaux droits au chômage grâce à mon statut de salariée. Le portage salarial m'a permis de sortir de la solitude de l'entrepreneur en me faisant bénéficier d'un accompagnement quotidien pour mon projet professionnel. Le bilan est plus que positif, avec une activité testée et réussie en tant que portée, et un deuxième projet qui voit le jour, cette fois sous la forme d'une entreprise classique.** ▶▶

2.2 | Une solution souple pour l'entreprise cliente

Le portage salarial représente une solution pour les **entreprises** qui veulent externaliser des prestations pour faire face à un besoin de développement immédiat. Cette **souplesse de fonctionnement** est précieuse en cas d'évolution du carnet de commandes. L'indépendant porté est **immédiatement opérationnel**. Il apporte ses compétences et sa créativité, ainsi qu'un **regard neuf** sur les projets et la stratégie de l'entreprise cliente. Le portage salarial permet également à cette dernière de bénéficier de manière ponctuelle d'**expertises complémentaires** dont elle ne dispose pas en interne. Par le biais du portage salarial, elle peut faire appel à des professionnels qui lui apportent expertise, conseil ou formation.

D'un point de vue **comptable et administratif**, le recours au portage salarial est neutre en facturation par rapport au recours à une externalisation classique. Pour l'entreprise, le portage salarial est en outre synonyme d'une véritable **maîtrise des coûts** dans le cadre des projets qu'elle souhaite mener. L'organisation de l'activité du porté se fait par missions, avec un contrat de prestation qui détermine précisément le contenu de la mission, son calendrier et sa tarification. Les prix sont négociés avec le porté, souvent de manière forfaitaire, donc sans surprise, et le règlement est à effectuer par le biais de factures d'honoraires et de frais. Recourir au portage salarial s'avère particulièrement **simple** pour les entreprises clientes. Il leur suffit de conclure, avec l'entreprise de portage salarial, un contrat commercial relatif aux prestations que le porté réalisera. L'entreprise cliente n'aura ensuite qu'à régler des factures d'honoraires, l'entreprise de portage salarial se chargeant de tous les autres aspects administratifs. ●

Paroles d'entreprises clientes

Sandrine Ligeron
*Ressources humaines
chez Vallourec*

« Les consultants portés nous permettent d'offrir une expertise dont nous ne disposons pas en interne, ainsi qu'une véritable réactivité quant à la mise en place du contrat dans des délais parfois très courts.

Le consultant porté bénéficie de la protection sociale du salarié par le biais de sa société de portage salarial. De plus, il apprécie d'être dévoué à 100% à sa mission, en étant, tout comme nous, déchargé des tâches administratives. »



Philippe Devès
*Responsable du pôle
assurance qualité
et production à l'Ifis*

*(Institut de formation des industries
de santé)*

« Nous sommes spécialisés dans la formation. Le portage salarial nous permet de faire appel de façon ponctuelle à des experts que nous ne pouvons pas faire travailler sur l'ensemble de l'année. C'est une solution de souplesse dont j'apprécie la fiabilité. D'un point de vue budgétaire, les coûts sont maîtrisés car clarifiés dès le début de la mission. »

Mélanie Lavy
Gérante de Lunyk

« Grâce au portage salarial, nous avons pu étoffer notre offre. Nous travaillons actuellement avec deux professionnels qui ont adopté ce statut. Ils nous permettent de développer des missions pour lesquelles nous ne disposons pas de ressources en interne. Cette solution d'emploi flexible répond parfaitement à notre business model. »



A woman with blonde hair, smiling, wearing a black blazer. She is holding a wooden gavel and a red book. The background is a bookshelf with books. The image has a blue tint.

3. | Un cadre légal abouti

Les gouvernements successifs ont donné au portage salarial un cadre normatif destiné à sécuriser l'ensemble des acteurs du secteur : salariés portés, entreprises clientes et sociétés de portage salarial.

3.1 | La lente constitution d'un cadre légal sécurisé

Né à la fin des années 1980, le portage salarial n'a été réglementé dans le droit français qu'une vingtaine d'années plus tard, par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du travail. Avec cette loi, le portage salarial est entré dans le Code du travail (article L.1251-64), grâce notamment à l'action de Gérard Larcher, actuel président du Sénat. Aux yeux du législateur, une telle définition était nécessaire : « l'activité du portage salarial présentant ses caractéristiques propres », selon la formule employée lors des débats parlementaires par Xavier Bertrand, alors ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Selon le Code du travail, le portage salarial est ainsi « 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 ».

En 2014, la loi relative à la simplification de la vie des entreprises autorise le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance sur le portage salarial⁹. Ce travail de codification nécessaire avait été annoncé par le Premier ministre Manuel Valls lors de la troisième conférence sociale du quinquennat. Pour les parlementaires, « le portage est un **outil d'organisation de l'emploi innovant, dont il convient de renforcer l'assise juridique** et d'assurer la cohérence avec un droit du travail qui repose essentiellement sur le salariat traditionnel et le lien hiérarchique qui en découle ».

Le 2 avril 2015, l'ordonnance¹⁰ portant réforme du portage salarial est publiée. Elle constitue une avancée majeure pour le portage salarial en le dotant d'un cadre juridique abouti. Ce texte définit non seulement le portage salarial (nouvel article L.1254-1 du Code du travail), mais aussi ses conditions d'application.

« Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :

1° d'une part, la relation entre une entreprise dénommée "entreprise de portage salarial" effectuant une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;

2° d'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le "salarié porté", lequel est rémunéré par cette entreprise. »

En décembre de la même année, un décret d'application est publié, précisant notamment le montant de la garantie financière que doivent assumer les entreprises de portage salarial¹¹ afin de garantir le paiement des salaires des portés.

Enfin, le vote de la loi Travail en août 2016 permet de ratifier l'ordonnance d'avril 2015, venant sécuriser définitivement le cadre légal du portage salarial¹². Dans la foulée, le 1^{er} décembre 2016, une commission mixte paritaire portage salarial est mise en place, ouvrant les négociations à une convention collective et créant, de facto, la branche d'activité professionnelle du portage salarial. ●

9. Loi n° 2014-1545 du 15 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises.

10. Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial.

11. Décret n° 2015-1886 du 30 décembre 2015 relatif au portage salarial, JO du 31 décembre 2015.

12. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016.

3.2 | Les dates clés du portage salarial

ANNÉES 1980

Naissance du portage salarial.

1998

Création du **SNEPS** (le Syndicat national des entreprises de portage salarial).

2004

Création de la **FeNPS** (la Fédération nationale du portage salarial).

2006

Création de l'**OPPS** (l'Observatoire paritaire du portage salarial par les principaux acteurs syndicaux du secteur).

25 JUIN 2008

Première définition du portage salarial dans le Code du travail.

4 JUIN 2010

Accord de branche relatif au portage salarial.

13 NOVEMBRE 2012

Fusion du **SNEPS** et de la **FeNPS** au sein du **PEPS**, le Syndicat des professionnels de l'emploi en portage salarial, qui devient l'unique représentant du secteur. Il représente près de 90% des entreprises de portage.

11 AVRIL 2014

Le Conseil constitutionnel demande au législateur de fixer les règles du portage salarial.

15 DÉCEMBRE 2014

La loi relative à la simplification de la vie des entreprises autorise le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance sur le portage salarial.

2 AVRIL 2015

Publication de l'ordonnance fixant le cadre du portage salarial.

30 DÉCEMBRE 2015

Publication du décret d'application de l'ordonnance du 2 avril 2015.

8 AOÛT 2016

La loi Travail ratifie l'ordonnance et sécurise définitivement le portage salarial.

1^{ER} DÉCEMBRE 2016

Création d'une commission paritaire mixte destinée à mettre en place un accord de branche.

3.3 | Ce que prévoit la loi

Le cadre juridique ainsi établi précise les caractéristiques et la rémunération du porté, les conditions de recours au portage salarial pour l'entreprise cliente, le contrat de travail établi entre la société de portage et le porté, et les caractéristiques de l'entreprise de portage.

Le **porté**, qui peut être cadre ou non-cadre, doit justifier d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

Le législateur a fixé un **plancher de rémunération minimale** : 75% du plafond de la Sécurité sociale pour un équivalent temps plein, soit un plafond mensuel pour 2017 de 2 452 euros bruts. En outre, la société de portage doit verser au porté une **indemnité d'apport d'affaire** égale à 5% de la rémunération. Les périodes sans prestation ne sont pas rémunérées.

“ L'entreprise de portage salarial doit justifier d'une garantie des salaires importante ”

Pour chaque mission effectuée dans l'**entreprise cliente**, la mission ne peut excéder 36 mois. Celle-ci ne peut avoir recours aux services du porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas. La prestation se traduit par un **contrat de**

prestation de services de nature commerciale, établi entre le porté et l'entreprise cliente.

La relation entre la **société de portage** et le porté prend la forme d'un **contrat de travail**, à durée déterminée ou indéterminée, dans une version adaptée au portage salarial. L'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au porté. En revanche, elle doit lui transmettre un compte d'activité mensuel et elle souscrit pour le salarié porté une assurance de responsabilité civile professionnelle. Au même titre qu'un salarié classique, le porté bénéficie d'un accès à la formation continue. Ses droits à la formation sont inscrits dans son compte personnel de formation (CPF) qui le suit tout au long de sa vie professionnelle. Ces heures ne sont jamais perdues, même s'il change de situation.

L'entreprise de portage doit exercer l'activité de portage salarial à titre exclusif. Pour être autorisée à exercer, elle doit envoyer une déclaration préalable d'activité à l'inspection du travail dont relève le siège de l'entreprise. L'entreprise de portage doit justifier d'une **garantie des salaires importante** destinée en cas de défaillance à prendre en charge le paiement des salaires et cotisations sociales afférentes à l'activité du porté.

Cette garantie est calculée en fonction de la masse salariale annuelle de l'entreprise et devra être au minimum égale à 9% de la masse salariale de 2016 pour l'année 2017 et 10% de la masse salariale de 2017 pour l'année 2018. En outre, elle ne peut être inférieure à deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale de l'année considérée. ●

3.4 | État des lieux en Europe

L'expérience française est loin de constituer une solution d'emploi isolée. En Europe, plusieurs dispositifs innovants sont comparables au portage salarial¹³.

Royaume-Uni

On recense environ 300 000 salariés portés au sein de 150 **Umbrella Companies**¹⁴.

Italie

En Italie, un contrat de travail hybride spécifique, le **CO.PRO** (pour Contrat de collaboration à projet), consacré par la loi en 1973, concerne environ 400 000 travailleurs indépendants¹⁵.

Suède

Il existe un dispositif très similaire au portage salarial français, l'**Egenanställning**. Ce statut en forte progression n'a pas encore reçu de traduction juridique.

Allemagne

Il n'existe pas de dispositif permettant à un travailleur indépendant d'avoir recours à une structure d'appui salarial pour son activité. La qualification de travailleur indépendant ne peut être reconnue par un juge qu'a posteriori. Seuls les **ingénieurs intérimaires** bénéficient d'un régime proche du portage salarial. Plus de 23% des entreprises de plus de 250 salariés y ont recours.

13. Étude européenne de Forward Partners et de la Fondation Travailler Autrement, sur les formes hybrides d'emploi, novembre 2013.

14. Ibid.

15. Ibid.

3.5 | Vérifiez vos connaissances sur le portage salarial en 10 questions

Il s'agit de prêt de main-d'œuvre



Les droits sociaux du porté sont respectés



Le porté cotise à l'assurance chômage



Le porté est soumis à un plafond de rémunération



Le porté ne fixe pas ses tarifs



Le portage ne s'adresse qu'aux cadres



Le porté est embauché en CDD ou en CDI par l'entreprise de portage



L'entreprise de portage est tenue de fournir du travail au porté



Le portage salarial permet de valider des trimestres de retraite



Le salarié porté bénéficie de la formation continue



VRAI  FAUX 



4. | Les leviers et les freins

Dans un contexte de mutation profonde du monde du travail, le portage salarial s'impose comme une forme d'emploi innovante.

4.1 | Une série de freins à lever

Face à un chômage élevé, le portage salarial constitue une solution de tout premier plan pour l'emploi, qu'il s'agisse de retourner vers l'emploi, de travailler autrement, de créer une entreprise ou de sécuriser une activité indépendante déjà existante.

On ne dénombre que 70 000 portés, alors même que le potentiel réel du portage salarial est évalué à 600 000 emplois à l'horizon 2025¹⁶. Son développement est entravé par une série de freins, environnementaux, législatifs et réglementaires, fiscaux, alors même qu'ils pourraient devenir des leviers de croissance.

4.1.1 | Rendre plus visible le portage salarial

Le portage salarial souffre d'un défaut de visibilité tant vis-à-vis des entreprises et de leurs conseils (avocats, experts-comptables, etc.) que des décideurs. Il est en outre très mal connu du grand public. Pourtant, le portage salarial jouit d'une excellente image auprès des Français informés de son existence et de son fonctionnement. Ce frein environnemental pourrait donc, peu à peu, se muer en levier de croissance (cf. partie 4.2.1, « Un marché porteur »).

4.1.2 | Achever de sécuriser le cadre du portage salarial

Le plancher de rémunération fixé par le législateur constitue une entrave au développement du portage salarial. Il s'élève à 75% du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) pour un équivalent temps plein, soit 2 452 euros bruts mensuels en 2017, niveau d'honoraires qui exclut de facto certains métiers, alors que cette manière de travailler pourrait y trouver pleinement sa place. De plus, le niveau d'encadrement

de la rémunération place le portage salarial en inadéquation avec les grilles territoriales de salaires. Ce montant minimum apparaît ainsi difficile à développer en région.

Autre obstacle identifié par les professionnels du secteur : la limite temporelle posée par le législateur, selon laquelle la durée d'une mission dans l'entreprise cliente ne peut excéder 36 mois.

Enfin s'ajoute le mécanisme de garantie financière mis en place par l'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial : toute entreprise de portage doit justifier d'une garantie financière afin d'assurer salaires, indemnités et diverses cotisations obligatoires en cas de défaillance. Un système qui s'avère également inadapté. Son montant, en pourcentage de la masse salariale de l'entreprise, est fixé annuellement par décret, actuellement 10% de la masse salariale de l'année précédente, avec un minimum égal à deux fois la valeur du PASS (décret du 30 décembre 2015). De ce fait, la garantie va handicaper lourdement toutes les entreprises de portage salarial, compte tenu de son coût très élevé et du fait que le paiement des salaires est déjà assuré par le régime de la garantie des salaires (AGS), au taux ordinaire de 0,25% en application de l'article L. 3253-6 du Code du travail.

4.1.3 | Adapter les règles

De par sa nature hybride, entre salariat et activité indépendante, le portage salarial souffre de l'application d'un certain nombre de règles du droit du travail qui ne lui sont pas adaptées. Il entre, par exemple, dans le champ d'application de la durée minimale de 24 heures hebdomadaires pour les contrats de travail à temps partiel

¹⁶. Chiffres PEPS.

mis en place par la loi de sécurisation de l'emploi n°2013-504 du 14 juin 2013. Depuis le 1^{er} janvier 2014, la durée du travail à temps partiel doit être d'au minimum 24 heures par semaine, ou son équivalent sur le mois, sauf cas dérogatoires. Cette règle, au regard des spécificités du portage salarial, n'apparaît donc pas adaptée.

4.1.4 | Surtaxation des CDD et mode de calcul de la CVAE

Depuis 2013, les CDD sont soumis à une surtaxation des cotisations patronales (majoration fixée à 3% pour les contrats de moins d'un mois et à 1,5% pour les contrats entre un et trois mois). Si les entreprises d'intérim n'entrent pas dans le champ d'application de cette surtaxe, le portage salarial y est, quant à lui, soumis. Pourtant, le portage salarial se rapproche ici de l'intérim, puisque ces deux secteurs fonctionnent par missions et, par nature, pratiquent massivement le CDD. Il serait donc logique qu'ils bénéficient du même traitement.

Le mode de calcul de la CVAE (cotisation sur la valeur ajoutée) occasionne également un surcoût fiscal pour le secteur car son taux d'imposition est déterminé en fonction du chiffre d'affaires. Plus ce dernier est élevé et plus le taux de CVAE est important. Pour les entre-

prises de portage, le chiffre d'affaires comprend l'ensemble des prestations réalisées par l'entreprise, mais surtout par les portés. Et environ 90% du chiffre d'affaires de ces entreprises est reversé à titre de salaires aux portés, ces derniers restant les propriétaires de leur clientèle. L'entreprise de portage n'intervient qu'a posteriori pour réaliser des prestations d'ordre administratif. Par conséquent, la base de calcul de la CVAE pour les sociétés de portage salarial se révèle extrêmement pénalisante car son chiffre d'affaires ne reflète pas la réalité économique des opérations réalisées.

▶ LA POSITION STRICTE DE BERCY

Dans le cadre d'une réponse ministérielle¹⁷, l'administration fiscale a indiqué ne pas remplacer la base de calcul pour la détermination du taux d'imposition par la marge réalisée par l'entreprise de portage. Elle a rappelé que les entreprises ayant des valeurs ajoutées très élevées par rapport à leur chiffre d'affaires, peuvent, dans le cadre de la CVAE, bénéficier d'un plafonnement de la valeur ajoutée à 80% du chiffre d'affaires pour les entreprises réalisant jusqu'à 7,6 millions d'euros de chiffre d'affaires, et à 85% du chiffre d'affaires pour les autres entreprises. Les entreprises de portage salarial sont donc particulièrement concernées par cette disposition.

4.2 | Des leviers de croissance réels

4.2.1 | Un marché porteur

Le marché est très favorable au portage salarial. En effet, plusieurs leviers de croissance sont en place. Le premier : la mise en place progressive d'un cadre législatif et réglementaire stable, qui est venu normaliser le portage salarial lors de la publication de l'ordonnance du 2 avril 2015, ratifiée en août 2016, et du décret d'application en décembre 2015.

Deuxième facteur positif : la notoriété croissante de cette nouvelle forme d'emploi. Même si le portage salarial est encore largement méconnu, la situation s'améliore. Ainsi, en 2015, 60% des cadres interrogés avaient entendu parler du portage salarial contre 53% en 2014 et 42% en 2013¹⁸. Les transformations du marché du travail et la progression du nombre d'indépendants constituent également un atout pour le portage salarial.

17. Réponse à la question écrite n° 38831 de M. Le Fur, JO du 11 février 2014.

18. 3^e baromètre de la Fondation Travailler Autrement, réalisé par Taddeo-TNS Sofres, 2016.

LA SOLUTION DU PORTAGE SALARIAL SÉDUIT LES SALARIÉS ASPIRANT À PLUS D'INDÉPENDANCE ET D'AUTONOMIE

66%



66% DES CADRES ASPIRENT À PLUS D'AUTONOMIE ET DE RESPONSABILITÉ DANS LEUR TRAVAIL

86%



86% DES CADRES QUI CONNAISSENT LE PORTAGE SALARIAL JUGENT CETTE FORME D'EMPLOI INTÉRESSANTE S'ILS SE METTAIENT À LEUR COMPTE

ACTIVITÉ INDÉPENDANTE

92%



92% DES CADRES JUGENT IMPORTANT DE BÉNÉFICIER D'UNE ASSURANCE CHÔMAGE

95%



95% DES CADRES JUGENT IMPORTANT DE BÉNÉFICIER DE POINTS RETRAITE

95%



95% DES CADRES JUGENT IMPORTANT DE BÉNÉFICIER D'UNE ASSURANCE MALADIE

Source : 3^e baromètre de la Fondation Travailler Autrement, réalisé par Taddeo-TNS Sofres, 2016.

4.2.2 | Un développement significatif du secteur

Ces dernières années, le secteur des entreprises de portage a été marqué par un accroissement rapide du nombre d'entreprises spécialisées, qui a triplé entre 2010 et 2014, pour atteindre 244 opérateurs en 2015¹⁹.

À partir de 2015, la mise en place d'un cadre juridique contraignant a contribué à légèrement ralentir le rythme de créations d'entreprise dans le secteur²⁰. Ce phénomène de concentration devrait se traduire par une rationalisation du secteur.

4.2.3 | Une croissance soutenue

Cet environnement porteur soutiendra le développement du marché du portage salarial au cours des prochaines années. Après avoir atteint le pic de 16% en 2016, une croissance soutenue est prévue pour les 10 prochaines années.

En moyenne annuelle, la croissance du marché s'établira à +12% sur la période 2016-2020 d'après les prévisions de Xerfi. Un rythme, certes, moins rapide que sur la période 2012-2016, mais qui reste élevé (avec un marché de 600 millions d'euros en 2015) et qui permettra d'atteindre un chiffre d'affaires d'un milliard d'euros en 2020. ●

19. 3^e baromètre de la Fondation Travailler Autrement, réalisé par Taddeo-TNS Sofres, 2016.

20. Ibid.

A photograph of three business professionals in a meeting, overlaid with a blue tint. A man on the left is leaning forward, looking at a woman in the center who is looking towards the camera. A woman on the right is wearing glasses and looking towards the center. They are sitting around a table with papers and glasses of water.

5. Faire évoluer le portage salarial

Le portage salarial est une forme d'emploi adaptée aux évolutions actuelles du monde du travail. Il répond aux aspirations contemporaines des actifs : davantage d'autonomie couplée à une protection sociale forte et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans le cadre de la lutte contre le chômage, il semble impératif que les décideurs s'approprient l'intérêt du portage salarial.

Son cadre législatif et réglementaire est désormais sécurisé. Il reste toutefois des freins à lever et des leviers de croissance à mettre en place.

Voici quatre propositions prioritaires. Elles sont simples à mettre en pratique et lisibles pour les entreprises comme pour les actifs. A chacun de les faire siennes pour permettre au portage salarial d'évoluer et de répondre aux souhaits de nombreux Français.

PROPOSITION 1

Réduire le plancher de rémunération minimale

Le plancher de rémunération minimale fixé par le législateur est de 75% du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) pour un équivalent temps plein, soit 2 452 euros bruts mensuels en 2017. Ce niveau minimal d'honoraires, s'il paraît parfois adapté à certaines prestations intellectuelles dans le conseil ou la formation, ne correspond pas à d'autres métiers (le BTP, par exemple), où le portage salarial pourrait trouver

pleinement sa place et prouver son utilité. Il est également en inadéquation avec les grilles territoriales de salaires et par là même, d'autant plus difficile à appliquer en région.

Le PEPS propose donc d'assouplir le portage salarial pour en faciliter l'accès en réduisant le salaire minimum en le fixant à 60% du PASS.

PROPOSITION 2

Adapter la législation du travail

Sortir le portage salarial du cadre du travail hebdomadaire minimum de 24 heures

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a mis en place une durée minimale de 24 heures hebdomadaires pour les contrats de travail à temps partiel. Cette règle, supposée protéger les salariés et éviter une précarisation des employés à temps partiel, n'est pas adaptée au portage salarial qui permet au professionnel auto-

nome de négocier librement avec l'entreprise cliente le calendrier de sa mission, ses horaires et la périodicité de ses interventions. Elle représente, sans conteste, un frein à l'employabilité « par mission ».

Le PEPS propose donc de sortir le portage salarial du cadre du travail hebdomadaire minimum de 24 heures.

Exclure le portage salarial du champ d'application de la surtaxe des contrats courts

Depuis 2013, les CDD, qui constituent la majorité des embauches, sont soumis à une sur-

taxation des cotisations patronales d'assurance chômage. Dans le secteur privé cette majoration constitue un surcoût de 3% pour les contrats de moins d'un mois et de 1,5% pour les contrats entre un et trois mois ; une véritable perte de

rémunération pour les salariés portés. Les entreprises d'intérim n'entrent pas dans le champ d'application de cette surtaxe. Le portage salarial devrait logiquement bénéficier du même régime d'exonération.

Le PEPS demande que le portage salarial soit **exclu du champ d'application de la surtaxe des contrats courts.**

PROPOSITION 3

Adapter la réglementation économique

Réduire la cotisation AGS, doublon de la garantie financière

L'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial institue une garantie financière dont doit justifier toute entreprise de portage pour garantir les salaires, indemnités et diverses cotisations obligatoires en cas de défaillance. Cette garantie financière représente un coût excessif pour une grande partie des acteurs de la filière, notamment les petites entreprises, qui ne disposent pas des moyens financiers nécessaires pour immobiliser une telle somme.

Les entreprises de portage salarial sont déjà assujetties au régime de la garantie des salaires (AGS) au taux ordinaire de 0,25%, destiné à assurer le paiement des salaires et accessoires en cas de redressement ou de liquidation de l'entreprise. Les entreprises de l'intérim, quant à elles, ont négocié de longue date des conditions particulières à ce régime.

Le PEPS propose donc de **réduire la cotisation AGS, qui fait double emploi avec la garantie financière.**

Réajuster le mode de calcul de la CVAE aux conditions particulières du portage salarial

Le mode d'assujettissement de la CVAE est particulièrement inadapté aux conditions d'exercice du portage salarial. En effet, la détermination de la valeur ajoutée ne reflète pas la réalité économique des opérations réalisées. Les sociétés de portage

salarial ont une marge opérationnelle très faible : 90% de leur chiffre d'affaires correspond en réalité aux salaires versés aux indépendants portés.

Le PEPS propose de **réajuster le mode de calcul de la CVAE aux strictes conditions réelles de la valeur ajoutée des entreprises de portage salarial.**

PROPOSITION 4

Lancer une campagne de promotion

Le portage salarial souffre d'un défaut de visibilité. Cette forme innovante d'emploi constitue encore une pratique confidentielle pour les entreprises et leurs conseils (avocats, experts-comptables, etc.). Le portage salarial est en outre mal connu du grand public. Il est donc nécessaire

de le promouvoir et d'en démontrer l'utilité dans le cadre de la lutte contre le chômage.

Le PEPS propose de **lancer auprès des décideurs publics une campagne de promotion du portage salarial, solution à l'emploi adaptée aux nouvelles réalités économiques.**

Les chiffres du portage salarial

+ 42%

+42 % DE CHIFFRE D'AFFAIRES
POUR LE PORTAGE SALARIAL
ENTRE 2012 ET 2015²¹.

CA 600 M€

600 M€ DE CHIFFRE D'AFFAIRES
POUR LE MARCHÉ DU PORTAGE
SALARIAL EN 2015²².

60% - de
50 ans

PRÈS DE 60 % DES PORTÉS ONT MOINS
DE 50 ANS²³.

55% cadres

55 % DES PORTÉS ONT LE STATUT DE
CADRE²⁴.

70 000

70 000 SALARIÉS PORTÉS ÉTAIENT
ACTIFS EN 2015²⁵.

+ de 240

PLUS DE 240 ENTREPRISES SPÉCIALISÉES
DANS LE PORTAGE SALARIAL EN 2015²⁶.

21. Étude Xerfi, « Le Marché du portage salarial », août 2016.

22. Ibid.

23. Rapport IGAS sur le portage salarial, 2011.

24. Étude Xerfi, « Le Marché du portage salarial », août 2016.

25. Chiffres PEPS.

26. Ibid.

