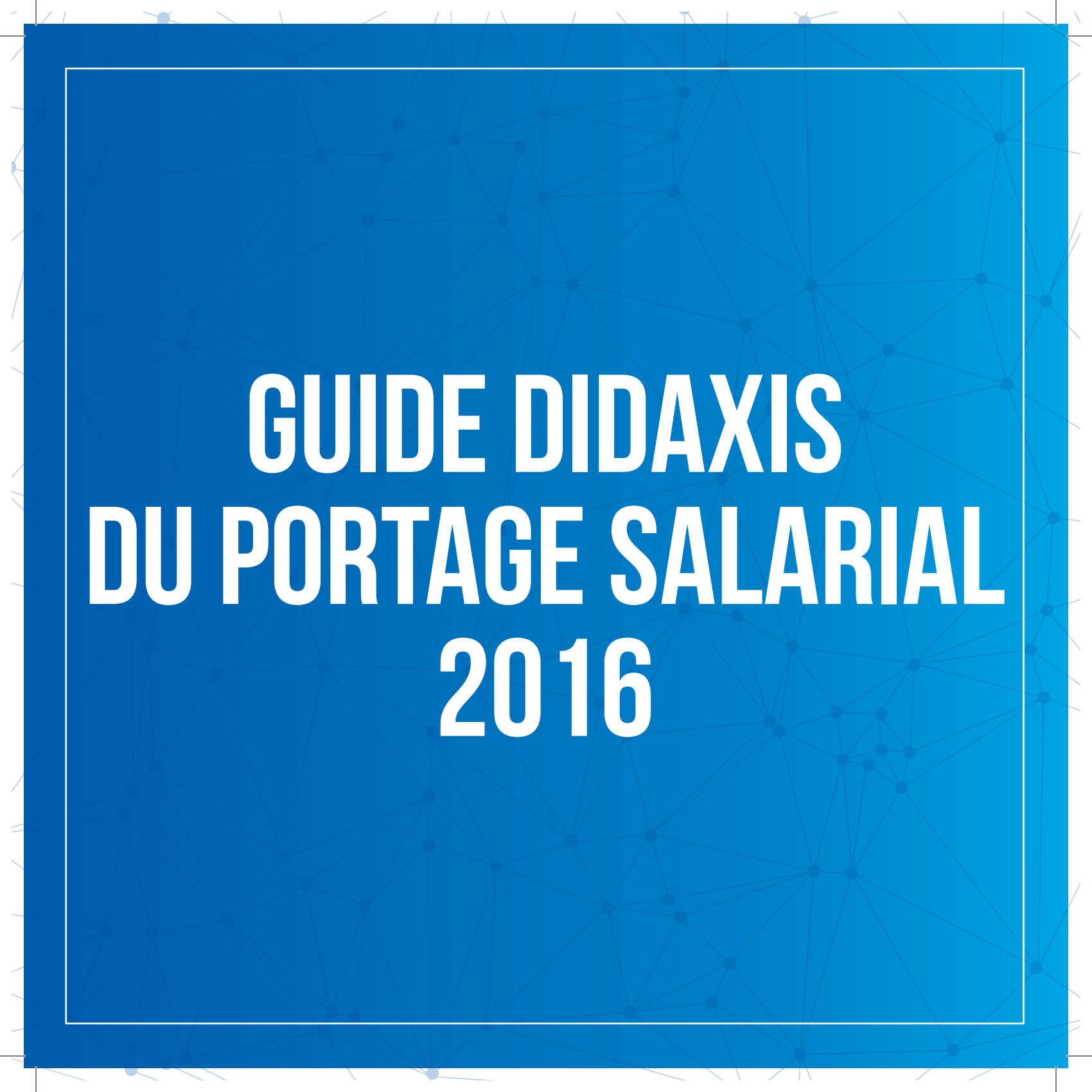




# **GUIDE DIDAXIS DU PORTAGE SALARIAL 2016**



# ÉDITO

En 2016, si le marché du travail français connaît une très légère amélioration, le taux de chômage continue à plafonner à un niveau record ! Force est de constater que le salariat classique, dans le secteur public comme dans le secteur privé, se n'est plus la voie exclusive du travail.

Aussi, le travail indépendant attire-t-il de plus en plus de demandeurs d'emploi, de jeunes diplômés ou de futurs créateurs d'entreprise.

Le développement des nouvelles technologies contribue à amplifier ce phénomène, secondé par le législateur, qui a pris conscience du vivier d'emplois que représente le travail indépendant.

Aujourd'hui, le nombre de travailleurs indépendants connaît une croissance généralisée. Ainsi, aux États-Unis, plus d'un travailleur sur trois est indépendant<sup>1</sup>, une tendance qui s'observe également en Europe.

La France, à la traîne par rapport à ses voisins européens, connaît, depuis quelques années, une augmentation du nombre de travailleurs indépendants, avec un pic de croissance

## “ LE PORTAGE SALARIAL EST UN VÉRITABLE LEVIER DE CROISSANCE ”

observé en 2009, en pleine crise, avec l'apparition du statut d'autoentrepreneur.

Ainsi, dans l'hexagone, le nombre de travailleurs indépendants ne cesse de croître. En 2006, ils étaient 2,3 millions, 2,8 millions en 2011 et leur nombre devrait atteindre les 3 millions prochainement !

Si le potentiel des travailleurs indépendants est très important, les candidats au statut d'indépendant, qui disposent de l'expertise et le savoir-faire de leur métier, sont souvent rebutés par la lourdeur administrative liée à une création d'entreprise.

Par ailleurs l'inquiétude de perdre les avantages sociaux liés au statut de salarié (la couverture sécurité sociale maladie et maternité, droits à la retraite, indemnités en cas de chômage ou d'accident du travail, formation) peut décourager...des freins qui peuvent être levés par le portage salarial.

Le portage salarial est un véritable levier de croissance : en offrant aux indépendants un cadre juridique, qui conjugue indépendance et sécurité, il se révèle la solution idéale pour permettre à ce potentiel d'emplois de se réaliser.

<sup>1</sup>Source : étude FREELANCING IN AMERICA: An independent study commissioned by Freelancers Union & Elance - oDesk - A National Survey of the New Workforce

<sup>2</sup>Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – novembre 2007

<sup>3</sup>Source : Insee – étude Emploi et revenus des indépendants 2015, portant sur les chiffres 2011

# LE PORTAGE SALARIAL PRÉSENTATION

## LE PORTAGE SALARIAL, DÉFINITION

**L**e portage salarial est une forme d'activité tripartite, qui fait entrer en jeu un tiers employeur de confiance. Un travailleur indépendant, appelé salarié porté, signe avec une société de portage salarial un contrat de travail (en CDD ou CDI), afin d'obtenir le statut de salarié. L'entreprise de portage salarial va ensuite conclure un contrat de prestation de services avec le client du salarié porté, et prend en charge toutes les démarches administratives et comptables de ce dernier : déclarations sociales, facturation et recouvrement des factures, établissement des fiches de paie, déclaration des revenus au centre des impôts... en toute légalité et transparence.

Le portage salarial est défini à l'article L-1254-1 du Code du travail : « 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 au profit d'une entreprise cliente, 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.  
Le porté, déchargé des tâches administratives, peut donc se concentrer sur son expertise et l'exercice de son métier.

## LE PORTAGE SALARIAL, UNE HISTOIRE QUI REMONTE AUX ANNÉES 80

**C**'est en 1988, à l'initiative de deux associations, les anciens d'HEC et l'Avarap (association pour la valorisation des acquis professionnels), qu'est apparu le portage salarial.

Un statut alors confidentiel, utilisé par quelques rares experts et sans législation adaptée.

À l'époque, le portage concernait surtout certains seniors. Au fil des années, le statut fait des émules, les profils se diversifient et le marché s'organise.

Il faudra attendre la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 pour que le législateur introduise le portage salarial et son fonctionnement dans le Code du travail en modifiant l'article 8241-1, excluant le portage salarial du délit de prêt de main d'œuvre.

“  
**LE PORTÉ EST DÉCHARGÉ DES TÂCHES ADMINISTRATIVES**  
”



# LE PORTAGE SALARIAL EN QUELQUES CHIFFRES<sup>4</sup>

**7 MILLIONS**

DE TRAVAILLEURS AUTONOMES  
EN EUROPE

**63 000**

EMPLOIS EN PORTAGE SALARIAL  
EN FRANCE

**600 000**

EMPLOIS À L'HORIZON 2025

**900**

ENTREPRISES EXERÇENT L'ACTIVITÉ DE  
PORTAGE SALARIAL EN FRANCE

**91 %**

DES CADRES EN PORTAGE SALARIAL  
ONT UN SALAIRE MENSUEL BRUT  
SUPÉRIEUR À 2900 €

**49%**

DES SALARIÉS PORTÉS TRAVAILLENT  
EN CDI ET

**51%**

EN CDD

**2 600**

PERMANENTS DES ENTREPRISES DE  
PORTAGE SALARIAL

**750**

MÉTIERS DE LA PRESTATION DE  
SERVICES ET DE L'ARTISANAT

**29%**

DES PORTÉS CRÉENT LEUR  
ENTREPRISE AU-DELÀ DE  
24 MOIS D'ACTIVITÉ<sup>5</sup>

**1,4 MILLIARD**

D'EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES

**35%**

DE CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE

**54%**

DES SALARIÉS PORTÉS N'ONT  
PAS LE STATUT CADRE

<sup>4</sup> Travailler autrement, entreprendre autrement : portage salarial, croissance et emploi, Rapport de la Fédération des entreprises de portage salarial, 2015

<sup>5</sup> Id.

# LE PORTAGE SALARIAL MODE D'EMPLOI



## FONCTIONNEMENT : À CHACUN SA TÂCHE

**L**e portage salarial est un modèle organisationnel du travail qui permet au travailleur indépendant, d'exprimer sa volonté entrepreneuriale, tout en profitant de la couverture sociale des salariés !

Ce modèle sépare les tâches administratives de la prestation effectuée.

Le porté/consultant prospecte, négocie et réalise la prestation pour laquelle le client l'a commandité. Il reste propriétaire de sa clientèle, fixe le montant de ses honoraires et gère son temps en toute liberté. Le porté consacre 100 % de son temps à son métier et ses clients !

La société de portage assure toutes les démarches administratives et sociales pour le compte du porté, afin qu'il bénéficie du statut de salarié (déclaration à l'Urssaf, contrat de travail, fiches de paye, déclarations sociales, médecine du travail, compte personnel de formation...). Elle gère également toutes les étapes commerciales et comptables avec les clients du porté : contrat de prestation, émission de factures, relances et recouvrements éventuels.

À la fin de chaque mois, comme tout salarié, le porté perçoit un salaire correspondant aux fruits des prestations du mois écoulé. Le salaire se calcule sur le chiffre d'affaires HT déductions faites des frais de gestion, des frais professionnels et des cotisations sociales.

“  
**LE PORTÉ EST  
AUTONOME  
DANS LA  
RELATION COM-  
MERCIALE AVEC  
SON CLIENT**  
”

D'un point de vue pratique et contractuel, cette organisation est formalisée par deux contrats :

- Une convention de portage signée entre le porté et l'entreprise de portage salarial qui précise les obligations de chacun, le mode de calcul de la rémunération et le montant des frais de gestion ;

- Un contrat de travail (CDD ou CDI) qui ouvre au porté les droits à la protection sociale du régime général des salariés.

À ces deux contrats s'ajoute pour chaque mission un contrat de prestation entre le client et le porté, via l'entreprise de portage salarial.

Le porté est dans une relation commerciale avec son client, négocie le prix de sa prestation et établit un contrat, selon un modèle à l'entête de la société de portage. Le client signe ce contrat, pour formaliser l'accord, lequel est ensuite contresigné par la société de portage. Les trois parties sont alors engagées.

Le porté s'engage à fournir la prestation dans les conditions décrites au contrat, le client s'engage à payer cette prestation et la société de portage fournit le cadre légal de la transaction.



# 750

Le modèle organisationnel du portage salarial mérite que l'on souligne certaines de ses spécificités par rapport aux organisations traditionnelles du travail :

- Le portage salarial fait profiter le porté du statut de salarié, mais il n'est pas une forme de salariat classique. En effet le porté fixe lui-même le montant de sa prestation, donc indirectement de son salaire ;
- Le portage salarial n'introduit pas de lien de subordination entre employeur et salarié porté ;
- Le porté trouve ses missions lui-même et reste propriétaire de sa clientèle ;
- Le portage salarial décharge le porté de la lourdeur administrative qui se révèle bien souvent un frein à l'entrepreneuriat et lui permet ainsi de se concentrer exclusivement sur le développement de son activité.

## DES PROFILS DE PLUS EN PLUS DIVERSIFIÉS

**H**istoriquement, le portage salarial concernait surtout les seniors. Depuis, il a convaincu d'autres profils et les portés sont :

- Des seniors salariés ou non ;
- Des jeunes diplômés à la recherche d'une première expérience ;
- Des consultants et des freelances qui veulent bénéficier des avantages du statut de salarié ;

“ **PLUS DE  
750 MÉTIERS** ”

- Des créateurs d'entreprise qui souhaitent tester leur modèle économique avant de se constituer en société ;
- Des demandeurs d'emploi, qui peuvent mener des missions tout en maintenant leurs droits aux Assedic ;
- Des retraités qui souhaitent compléter leur pension de retraite.

Une diversité appelée à s'élargir encore, car depuis l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015, le portage salarial s'ouvre officiellement aux non-cadres suffisamment qualifiés dans leur domaine d'activité et capables de trouver des clients en autonomie.

Une évolution salubre et qui correspond à une réalité puisque 54 %<sup>7</sup> des salariés portés sont des non-cadres.

## LE PORTAGE SALARIAL, UN STATUT COMPATIBLE AVEC PRESQUE TOUS LES MÉTIERS

**P**lus de 750 métiers des prestations intellectuelles et de l'artisanat peuvent être exercés en portage salarial. Les missions concernent le plus souvent des prestations de services, de conseil, d'accompagnement de projet ou de formation.

Ni les professions réglementées ne peuvent pas s'exercer en portage salarial, ni les métiers de service à la personne ne sont compatibles avec le statut de salarié porté<sup>8</sup>.

<sup>7</sup>Source : Challenge – 23 juillet 2014

<sup>8</sup>art. 1254-5 du Code du travail

# LE PORTAGE SALARIAL UNE ORGANISATION MODERNE DU TRAVAIL

## UNE RÉPONSE ADAPTÉE À UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN PLEINE MUTATION

**S**i le portage salarial fut, à ses débuts, un statut transitoire en attendant de retrouver un emploi salarié classique, force est de constater que les choses ont évolué depuis. Aujourd'hui, les portés qui choisissent ce statut et s'y inscrivent dans la durée sont de plus en plus nombreux.

Les raisons sont multiples qui expliquent cette évolution :

- Les sociétés de portage se sont structurées, et l'accompagnement des consultants a gagné en qualité ;
- Le portage salarial a gagné la confiance des indépendants et des entreprises clientes ;
- Les rémunérations des consultants sont plus attractives ;

“  
**LE PORTÉ EST  
CONSTAMMENT  
ACCOMPAGNÉ**  
”

- Le statut de salarié et la couverture sociale associée restent des valeurs sûres pour les indépendants ;
- Les portés intègrent un réseau grâce aux entreprises de portage qui organisent régulièrement des rencontres (réunions, ateliers, afterworks), les accompagnent dans leur parcours de formation, et dans le développement de leur activité ;
- L'évolution législative est venue doter la pratique d'un cadre légal sécurisant.



# DES AVANTAGES POUR LE PORTÉ ET LE CLIENT

“ LE PORTAGE DOIT SON  
SUCCÈS AUX NOMBREUX  
AVANTAGES QU'IL PROCURE. ”

## AVANTAGES POUR LE SALARIÉ

- Autonomie professionnelle sans avoir à créer de structure
- Constitution et propriété de la clientèle
- Gestion administrative assurée par la société de portage
- Protection du patrimoine personnel
- Assurance responsabilité civile et professionnelle souscrite par la société de portage
- Souplesse organisationnelle favorable à la vie de famille
- Niveau de salaire supérieur au salariat classique, à temps de travail équivalent
- Couverture sociale identique à celle des salariés
- Possibilité d'utiliser le numéro d'organisme formateur de la société de portage
- Compatibilité avec un statut de salarié classique, de retraité ou de demandeur d'emploi

## AVANTAGES POUR LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE

- Économie, avec un niveau d'absentéisme très nettement inférieur à celui du salariat classique
- Préservation de l'environnement par la limitation des émissions de CO<sup>2</sup>, de nombreux portés travaillant plus de 70 % de leur temps chez eux
- Création d'emplois, chaque année le portage salarial crée 50 % d'emploi en plus par rapport à l'année précédente depuis 1996

## AVANTAGES POUR LE CLIENT

- Accès à un vivier d'experts
- Facturation en honoraires, moins contraignante et plus souple que le CDD
- Rapidité de mise en œuvre
- Maîtrise des coûts et des risques
- Respect du droit du travail

## UN CADRE LÉGISLATIF QUI DÉPOUSSIÈRE LE DROIT DU TRAVAIL

L'ordonnance relative au portage salarial, promulguée le 2 avril 2015, encadre le dispositif de portage salarial et vient modifier certaines dispositions de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail qui avaient été retoquées par le Conseil constitutionnel. Le nouvel article L.1254-1 du Code du travail définit le portage salarial comme l'ensemble organisé constitué par :

1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée « entreprise de portage salarial » effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, 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.

Par rapport à ce qui existait, cette ordonnance apporte cinq changements qui sécurisent le portage salarial et élargissent son périmètre.

1) Désormais le statut cadre n'est plus indispensable pour bénéficier du portage salarial. Le seul critère est celui de l'autonomie et de la capacité pour le porté à démarcher des clients.

« Art. L. 1254-2.-I.-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 CONTRAT DE TRAVAIL PEUT ÊTRE UN CDI OU UN CDD. ”

2) Le salaire brut minimum est fixé par l'ordonnance à 2380 bruts, soit 75 % du plafond de la sécurité sociale et le contrat de travail doit prévoir une indemnité d'apport d'affaire, fixée à 5 % de la rémunération à défaut d'être fixé par accord de branche étendu.

« Art. L. 1254-2.II.-Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu. À défaut d'accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein.

« Art. L. 1254-9.-Le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnée aux articles L. 1254-15, L. 1254-21 et L. 1254-25 est défini par accord de branche étendu. À défaut d'accord de branche étendu, il est fixé à 5 % de la rémunération due au salarié porté et de l'indemnité.

3) Le porté doit bénéficier d'un accompagnement et de formations par la société de portage qui le salarie.

4) Le contrat de travail du salarié porté, sur lequel figure la mention "Contrat de travail en portage salarial" peut être un CDI ou un CDD. Par ailleurs, pour les CDD, l'accroissement de l'activité s'apprécie au sein de l'entreprise cliente.

5) L'entreprise de portage salariale doit effectuer une déclaration préalable d'activité auprès de l'administration.

# NOS PRÉCONISATIONS POUR UN PORTAGE OUVERT ET CRÉATEUR D'EMPLOI



1

PROPOSER UNE DÉFINITION PLUS LARGE DU PORTAGE SALARIAL

REVOIR LE DISPOSITIF DE SANCTIONS PÉNALES QUI RISQUE DE RENDRE INOPÉRANT UNE ACTIVITÉ D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRENEURS INDIVIDUELS EN PLEIN DÉVELOPPEMENT

2

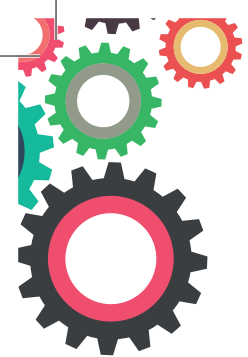
3

ÉLARGIR LE PORTAGE SALARIAL À TOUT METIER EXERCÉ AVEC LE STATUT D'AUTOENTREPRENEUR, ET NOTAMMENT LES SERVICES À LA PERSONNE NON SOUMIS À AGRÉMENT OU AVEC AGRÉMENT INUITU PERSONAE, LE BTP ET CERTAINS MÉTIERS DE L'ARTISANAT

ÉLARGIR LE PORTAGE SALARIAL À TOUT TYPE DE CLIENT, ENTREPRISE PRIVÉE, PARTICULIER, COLLECTIVITÉ ET ASSOCIATION

4

9



5

**ABAISSEZ LE SEUIL DE RÉMUNÉRATION À CELUI DES CONVENTIONS COLLECTIVES, ET NON PAS À 2 500 EUROS BRUT MENSUEL, À DÉFAUT DE CELUI DE L'AVENANT N°42 DU 21 MAI 2013 RELATIF AUX SALAIRES MINIMUMS POUR LES ETAM**

**PERMETTRE LE PORTAGE SALARIAL POUR DES PRESTATIONS AU-DELÀ DE 36 MOIS**

6

7

**CRÉER UNE AGENCE NATIONALE DU PORTAGE SALARIAL POUR COLLECTER LES INFORMATIONS DU SECTEUR ET FOURNIR LES AGRÉMENTS**

**CRÉER UNE CHARTE NATIONALE DE QUALITÉ DES ENTREPRISES DE PORTAGE SALARIAL**

8

10

# CONCLUSION

**L**e portage salarial est à un tournant de son existence. Véritable tremplin pour libérer les énergies, il contribue à dessiner le modèle économique de demain en aidant les ambitions entrepreneuriales à se réaliser.

Guillaume Cairou confirme : « Les Français sont un vivier exceptionnel de talents insuffisamment valorisés. Ils sont encore bien trop souvent découragés par de mauvais conseillers qui ne sont d'ailleurs jamais les payeurs, mais qui n'ont aucun complexe à les dissuader de créer leur propre entreprise ! Les Français doivent être incités à créer, à innover, bref à se lancer ! »

Nul doute que le récent cadre défini par l'ordonnance du 2 avril 2015 y contribuera même si elle nécessite quelques améliorations pour permettre au portage salarial de réaliser son potentiel de création d'emploi.

# À PROPOS DE DIDAXIS LEADER FRANÇAIS DU PORTAGE SALARIAL

Didaxis a été créé en 2004 par Guillaume Cairou. Didaxis tire son nom du grec « Διδάξις » qui désigne « l'art de transmettre le savoir ». Le partage et la transmission sont en effet au cœur des préoccupations de l'entreprise.

La société de portage s'est spécialisée dans les métiers de la prestation intellectuelle: conseil, formation, ingénierie, informatique et services. Son développement lui a permis de devenir en l'espace de quelques années le leader du portage salarial en France. En tant que leader du portage salarial, Didaxis accompagne plus de 6 500 professionnels et experts dans le cadre de leur activité portée. Cela représente plus de 50 000 missions réalisées depuis la fondation du groupe.

Didaxis dispose par ailleurs de 35 bureaux et implantations dans le monde et propose ainsi ses services dans 52 pays du globe.

Membre de la Fédération Européenne du Portage Salarial et de la Fédération des Entreprises de Portage Salarial, Didaxis est également titulaire de la garantie financière AXA dont l'objectif est de garantir le paiement des sommes dues au salarié porté et le versement des cotisations sociales.



The logo consists of a square with a blue-to-white gradient. The word "DIDAXIS" is written in white, bold, uppercase letters in the center of the square.

**DIDAXIS**

Libérez votre talent !

**Didaxis**  
12 rue Godot Mauroy 75009 Paris  
France  
01 58 56 39 00  
[www.didaxis.fr](http://www.didaxis.fr)