

FICHE CABINET
Juin 2017

SÉCURISER LE RECOURS AU PORTAGE SALARIAL

Nouvelle forme de travail à la frontière entre le travail salarié et le travail indépendant, le portage salarial connaît actuellement un vif succès. Il fait l'objet de nombreuses règles spécifiques, ainsi que d'une convention collective dédiée.

Cette fiche expert, qui accompagne la fiche client, vous permettra de répondre aux questions des entreprises

► À RETENIR

Forme d'emploi atypique dont le régime juridique a été récemment encadré, le portage salarial est une relation contractuelle tripartite, dans laquelle un salarié « porté », ayant conclu un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial, effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes. De nombreuses règles spécifiques, ainsi qu'une convention collective dédiée, sont applicables.

► DÉMARCHES À EFFECTUER

- Déclaration préalable d'activité de l'entreprise de portage
- Obtention d'une garantie financière par l'entreprise de portage
- Souscription pour le compte du salarié porté d'une assurance responsabilité civile professionnelle
- Conclusion d'un contrat de prestation de services entre la société de portage et l'entreprise cliente dans les 2 jours ouvrables du début de la prestation
- Conclusion d'un CDI ou d'un CDD entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial dans les 2 jours ouvrables du début de la prestation
- Transmission par le salarié à l'entreprise de portage d'un suivi d'activité mensuel
- Versement de la rémunération par l'entreprise de portage
- Transmission par l'entreprise de portage au salarié d'un compte d'activité mensuel

► DOCUMENTS À CONSERVER DANS LE DOSSIER

- Déclaration d'activité
- Contrat de prestation de services
- Contrat de travail
- Suivis mensuels d'activité

► POUR EN SAVOIR PLUS

- Articles L 1254-1 et s., D 1254-1 et s. du Code du travail
- Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017 étendue par arrêté du 28 avril 2017
- Publication Infodoc-experts

■ Fiche client

■ NATURE DE L'ACTIVITE DE PORTAGE

L'objet social de la société de portage doit prévoir l'exercice exclusif de cette activité, qui est généralement référencée sous le code NAF 78.30Z « Autre mise à disposition de ressources humaines ».

Tous types de prestations (communication, finance, ressources humaines...) peuvent faire l'objet d'une convention de portage, à l'exception :

- de prestations de service à la personne (garde d'enfants, assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile, services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales) ;
- du remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
- de certains travaux particulièrement dangereux (liste prévue à l'article L 4154-1 du Code du travail) ;
- et de prestations d'une durée de plus de 36 mois.

■ DÉCLARATION PRÉALABLE D'ACTIVITÉ

L'entreprise de portage salarial doit effectuer une déclaration d'activité spécifique auprès de l'inspection du travail qui doit comporter les mentions obligatoires listées par le code du travail (art. R 1254-3).

La déclaration préalable doit être adressée en 2 exemplaires, par courrier recommandé avec accusé de réception, à l'inspection du travail dont relève le siège de l'entreprise, la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue.

△ L'entreprise de portage salarial ne peut pas exercer son activité tant qu'elle n'a pas reçu le visa de l'inspecteur du travail sur la déclaration préalable, ou après l'expiration du délai de 15 jours dont dispose l'inspecteur du travail pour apposer ce visa.

■ GARANTIE FINANCIÈRE

L'entreprise de portage salarial doit souscrire une garantie financière auprès d'une société de caution mutuelle, d'une compagnie d'assurance ou d'un établissement financier, afin de garantir le paiement des sommes dues au salarié porté ainsi que le versement des cotisations sociales en cas de défaillance de l'entreprise.

La garantie financière, calculée en fonction de la masse salariale annuelle de l'entreprise, est au minimum égale :

- en 2017, à 9 % de la masse salariale de 2016, sans pouvoir être inférieure à 1,8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour 2017 (soit 70 610,40 €) ;
- à partir de 2018, à 10 % de la masse salariale de l'année précédente, sans pouvoir être inférieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale de l'année considérée.

L'identité du garant financier doit figurer dans le contrat de prestation de portage salarial.

■ OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE DE PORTAGE

Dans sa relation avec le salarié porté, la société de portage doit :

- établir le contrat de travail ;
- accomplir les formalités qui y sont liées : déclaration préalable à l'embauche, rémunération, versement des cotisations sociales, médecine du travail... ;
- lui transmettre a minima une fois par mois un compte d'activité, détaillant les versements effectués par l'entreprise cliente pour la prestation réalisée, les frais de gestion perçus, les frais professionnels, les prélèvements sociaux et fiscaux, la rémunération nette et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire ;
- contrôler l'activité du salarié porté et lui proposer des prestations d'accompagnement permettant de développer son projet professionnel ;
- souscrire pour le compte du salarié porté une assurance de responsabilité civile professionnelle.

△ **L'entreprise de portage n'a pas d'obligation de fournir du travail au salarié porté.**

■ CONDITIONS REQUISES DU SALARIÉ

L'activité de portage salarial est réservée au salarié justifiant :

- **d'une expertise** : maîtrise et savoir-faire spécifiques dans les tâches qu'il exécute ;
- **d'une qualification** : qualification professionnelle minimale ou expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité ;
- **d'une autonomie dans l'exécution de sa prestation** : recherche des clients, détermination des conditions d'exécution de la prestation, fixation du prix.

Le salarié porté doit rendre compte de son activité à la société de portage pour permettre le calcul de sa rémunération.

■ OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE CLIENTE

Une entreprise ne peut recourir au portage salarial que pour des tâches occasionnelles ou ponctuelles, ne relevant pas de son activité normale et permanente ou nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas en interne.

Dans sa relation avec le salarié porté, l'entreprise cliente :

- négocie le prix et la nature de la prestation ;
- est responsable des conditions d'exécution du travail et des questions liées à la santé et à la sécurité sur le site de travail du salarié porté, pendant toute la durée de la prestation.

Dans sa relation avec la société de portage, l'entreprise cliente :

- verse à l'entreprise de portage, le prix de la prestation de services ;
- informe la société de portage de tout événement qui pourrait avoir un impact sur la pérennité de la prestation.

■ CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.

| Quelle que soit la forme du contrat, les périodes sans prestation ne sont pas rémunérées.

▪ **CDD DE PORTAGE**

Le CDD doit être intitulé « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée » et comporter les clauses et mentions obligatoires listées à l'article L 1254-15 du Code du travail (descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié ; périodicité des comptes rendus d'activité ; identité du garant financier ...).

△ L'entreprise de portage doit transmettre le contrat de travail au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa conclusion.

Le CDD, renouvelable 2 fois maximum, ne peut en principe excéder 18 mois en tenant compte de l'éventuel renouvellement. Toutefois, pour permettre la prospection de nouveaux clients, le terme du contrat peut être reporté par avenant pour une durée maximale de 3 mois, ce qui porte alors sa durée maximale à 21 mois.

▪ **CDI DE PORTAGE**

Le CDI est un contrat à exécution successive qui comporte des périodes travaillées et des périodes non travaillées, sachant qu'aucune mission chez un même client ne doit durer plus de 3 ans.

Il doit comporter la mention « contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée », et comporter les clauses et mentions obligatoires listées à l'article L 1254-21 du Code du travail (modalités de calcul et de versement de la rémunération due au salarié porté pour la réalisation de la prestation, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion ; périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ; identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial...).

△ Pour chaque prestation non visée dans le CDI initial, un avenant au CDI doit être établi.

■ **CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT COMMERCIAL DE PRESTATION DE PORTAGE SALARIAL**

L'entreprise de portage doit établir un contrat commercial de prestation de service avec chaque client du salarié porté pour la prestation à réaliser.

| Une copie du contrat doit être adressée par l'entreprise de portage au salarié porté dans les 2 jours du début de la prestation.

Le contrat de prestation de service de portage comporte un certain nombre de mentions obligatoires listées à l'article L 1254-23 du Code du travail.

△ Il doit être conclu au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation.

■ **RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PORTÉ**

En contrepartie de chaque prestation, le salarié porté dispose d'un montant disponible calculé comme suit : Prix de la prestation HT encaissée par l'entreprise de portage - frais de gestion. Ce montant disponible est affecté au paiement du salaire et des cotisations sociales.

L'entreprise de portage doit verser au salarié :

- une rémunération minimale définie par accord de branche étendu, qui ne peut être inférieure à 77 % du plafond de la sécurité sociale (soit 2 517,13 € bruts en 2017) ;
- et une indemnité d'apport d'affaire de 5 % de la rémunération, qui compense le temps de préparation et de prospection du client.

△ Les périodes sans prestation ne sont pas rémunérées.

■ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat commercial n'entraîne pas à elle seule la rupture du contrat de travail.

L'attestation spécifique, qui permettait, en cas de rupture de contrat de portage salarial, à un salarié porté de faire valoir ses droits au chômage, n'a plus à être transmise à Pôle emploi. En cas de rupture, le salarié porté a droit au chômage comme tout salarié. Par ailleurs, il est possible de cumuler l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) avec des revenus issus d'une activité portée.

■ SANCTIONS ENCOURUES PAR L'ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL

Est notamment puni de 3 750 € d'amende le fait pour un entrepreneur de portage salarial de :

- conclure un contrat de travail en portage salarial pour une activité de services à la personne ;
- conclure un contrat de travail en portage salarial sans remplir les conditions requises pour exercer cette activité ;
- conclure un contrat de travail en portage salarial à durée déterminée sans terme précis ou sans durée minimale ;
- ne pas respecter les durées maximales du contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ;
- ne pas faire figurer la mention « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée (ou indéterminée) » ;
- ne pas faire figurer l'ensemble des clauses et mentions obligatoires ;
- ne pas transmettre au salarié porté le contrat de travail à durée déterminée dans les deux jours ouvrables ;
- ne pas mettre en place et gérer pour chaque salarié porté un compte d'activité, etc.

La récidive est punie de 6 mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.

△ Par ailleurs, la juridiction peut prononcer une interdiction d'exercer l'activité d'entreprise de portage salarial pour une durée de 2 à 10 ans.

■ SANCTIONS ENCOURUES PAR L'ENTREPRISE CLIENTE

Est notamment puni de 3 750 € d'amende le fait pour une entreprise cliente de :

- recourir à un salarié porté en dehors des cas autorisés ;
- ne pas conclure avec l'entreprise de portage salarial le contrat commercial de prestation de portage salarial dans le délai réglementaire ;
- conclure avec l'entreprise de portage salarial un contrat commercial de prestation de portage salarial ne comportant pas les mentions obligatoires.

La récidive est punie de six mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.