Le nouveau régime du portage salarial

Forme de travail relativement récente, le portage salarial se matérialise par la conclusion :
▸ d'un contrat commercial de prestation de portage salarial entre une entreprise de portage salarial (EPS) et une entreprise cliente (EC) ;
▸ et d'un contrat de travail entre l'EPS et un salarié porté.

Afin de garantir une meilleure sécurisation aux acteurs du portage salarial, son régime a été encadré par le législateur[1] et une convention collective dédiée[2].

Quelles sont les conditions à remplir par l'entreprise de portage ?

L'EPS doit se consacrer exclusivement à son activité de portage. Elle doit obtenir une garantie financière et effectuer une déclaration d'activité spécifique auprès de l'inspection du travail.
L'EPS, qui n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté, accomplit les formalités administratives et déclarations sociales, gère administrativement la relation entre le salarié porté et le client, et contrôle l'activité du salarié. Elle doit notamment mettre en place pour chaque salarié porté un document de suivi d'activité.

Quelles sont les conditions à remplir par l'entreprise cliente ?

L'EC ne peut utiliser le portage que pour des tâches occasionnelles ne relevant pas de son activité normale et permanente, ou pour des tâches ponctuelles nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas en interne.
Les prestations de services à la personne sont exclues du domaine du portage.

Quel est le statut du salarié porté ?

L'activité de portage salarial est réservée aux salariés justifiant d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui leur permettent de rechercher eux-mêmes leurs clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de leurs prestations et de leur prix.

Le contrat, conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, doit obligatoirement préciser qu'il s'agit d'un contrat de travail en portage salarial. La réglementation prévoit de nombreuses mentions obligatoires spécifiques (indemnité d'apport d'affaire, descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté…).
Compte tenu des spécificités du portage salarial, le CDI comporte des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Il est conclu pour la réalisation d'une ou plusieurs prestations de portage salarial, l'entreprise devant établir, pour chaque nouvelle prestation, un avenant au CDI. Aucune mission chez un même client ne peut durer plus de trois ans.
En cas de CDD, sa durée totale ne peut, sauf exceptions, excéder 18 mois renouvellement inclus.

Quelles sont les spécificités du contrat de prestation de service ?

L'EPS doit établir un contrat commercial de prestation de service avec chaque EC du salarié porté pour la prestation à réaliser.
Le contrat de prestation de service de portage comporte également un certain nombre de mentions obligatoires[3].
Il doit, comme le contrat de travail, être conclu au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le début de la prestation.

Quelle sont les spécificités de la rémunération du salarié ?

Le salaire se décompose entre un salaire minimum garanti, dont le montant varie selon la catégorie professionnelle du salarié et, pour les salariés en CDI, une réserve financière.

En contrepartie de chaque prestation, le salarié porté dispose d'un montant disponible équivalent au prix de la prestation HT encaissée par l'EPS, duquel sont déduits les frais de gestion.
Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale, dont le montant est relativement élevé (77% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale, soit 2 517,13 € bruts en 2017 pour une activité à temps plein).

Le régime légal et conventionnel du portage salarial comporte de nombreuses particularités. Il convient d'être vigilant dans sa mise en œuvre, au regard des sanctions prévues[4] en cas de non-respect de la réglementation, tant pour l'EPS que pour l'EC. ■

1. Art. 85 loi n°2016-1088 du 8 août 2016 ; art. L 1254-1 s. du Code du travail
2. Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017
3. Code du travail, art. L. 1254-23
4. 3 750 € d'amende pour la plupart des infractions

Pour en savoir

- Fiche pratique « Portage salarial »
  www.service-public.fr
- Art. L1254-1 et suivants du Code du travail
  www.legifrance.gouv.fr
- Article 85 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail… :
  www.legifrance.gouv.fr
- Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017
  www.legifrance.gouv.fr
- Fiche client et fiche expert (réservées aux adhérents Infodoc-experts) :
  www.infodoc-experts.com