



## Portage salarial

Vérfié le 04 avril 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté ayant un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes.

### Salarié porté

Toute personne qui justifie de l'expertise, de la qualification et de l'autonomie lui permettant de rechercher ses clients peut être un salarié porté.

Le salarié porté doit négocier les conditions d'exécution de sa prestation et en fixer le prix avec l'entreprise cliente.

Le salarié porté a pour mission de :

- fournir une prestation de service à l'entreprise cliente,
- rendre compte de son activité à la société de portage.

**⚠ Attention :** l'entreprise de portage ayant conclu un contrat de travail avec le salarié porté ne doit pas lui fournir de travail.

### Rémunération

Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par l'accord de branche étendu.

- En l'absence d'accord de branche étendu, la rémunération brute minimale hors indemnité est de par mois pour une activité équivalente.

Outre la rémunération prévue par le contrat de travail, le salarié porté perçoit :

- une indemnité d'apport d'affaire équivalente à 5% % de la rémunération (commission couvrant le temps de préparation et de prospection du client),
- une indemnité de fin de contrat correspondant à 10% de son chiffre d'affaires (pour les CDD).

**Les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.**

**⚠ Attention :** le non-respect des obligations liées au contrat de portage salarial est sanctionné d'une amende de 3 750 € (en cas de récidive, 6 mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende).

### Congés payés

Comme le salarié d'entreprise classique, le salarié porté a droit à 2 jours et demi de congés payés par mois, soit 5 semaines par an.

**✍ À noter :** si le contrat de travail est inférieur à 3 mois ou exercé à temps partiel, les sommes dues au titre de congés payés sont intégrées dans le salaire mensuel. Dans les autres cas, un système enregistrant les jours de congés auxquels a droit le salarié est mis en place.

### Compte d'activité

L'entreprise de portage doit ouvrir et gérer un compte d'activité pour le salarié porté.

Chaque mois, il doit informer le salarié des éléments figurant sur le compte :

- versement effectué par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage pour la réalisation de sa prestation,
- détail des frais de gestion,
- frais professionnels,
- prélèvements sociaux et fiscaux,
- rémunération nette,
- indemnité d'apport d'affaire.

### Entreprise de portage

#### Activités autorisées

La société de portage doit :

- exercer de manière exclusive l'activité de portage salarial (seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial),
- accepter uniquement des missions de services (communication, finance, ressources humaines, par exemple).

Elle est rémunérée par les frais de gestion (mise en place de la convention de portage, du contrat de prestation, facturation par exemple).

Elle verse les cotisations sociales prélevées sur le chiffre d'affaires du salarié porté.

➡ **À savoir** : il est interdit d'effectuer en portage salarial des prestations de services à la personne (garde d'enfant, travaux ménagers, soutien scolaire, jardinage chez un particulier...), sous peine d'une amende de 3 750 €.

#### Obligations vis-à-vis du salarié porté

La société de portage doit :

- établir un contrat de travail et accomplir les formalités qui y sont liées : **embauche** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23107>), **rémunération**, **versement des cotisations sociales** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F24013>),
- lui transmettre 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,
- assurer l'adaptation au poste de travail du salarié, vérifier ses compétences pour développer son projet professionnel,
- souscrire pour le compte du salarié porté une assurance de responsabilité civile professionnelle.

📌 **À noter** : 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 ; 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)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>) avec des revenus issus d'une activité portée.

#### Déclaration préalable d'activité

Pour être autorisée à exercer, l'entreprise de portage doit au préalable avoir effectué une déclaration d'activité.

La déclaration doit comporter les mentions suivantes :

- opération envisagée : création d'une entreprise de portage salarial, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité,
- nom, siège et caractère juridique de l'entreprise,
- si nécessaire, localisation de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe,
- date d'effet de l'opération envisagée,
- nom, prénoms, domicile et nationalité des dirigeants de l'entreprise (de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe),
- désignation de l'organisme auquel l'entreprise de portage salarial verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que son numéro d'employeur,
- domaines géographiques et professionnels dans lesquels l'entreprise entend porter ses salariés,
- nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie, ou envisage d'employer, pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

La déclaration préalable doit être adressée en 2 exemplaires, par lettre recommandée 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.

Toute modification doit être notifiée selon les mêmes conditions.

⚠ **Attention** : 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.

Où s'adresser ?

- **Unité départementale de la Direccte** 📧 (<http://direccte.gouv.fr/>)

#### Garantie financière

L'entreprise de portage doit souscrire une **garantie financière** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R32800>) pour garantir le paiement du salarié porté (salaire et indemnités) et le versement des cotisations sociales, en cas de défaillance de l'entreprise.

La garantie financière doit être, au titre d'une année, calculée en fonction de la masse salariale annuelle de l'entreprise et être au minimum égale :

- en 2016, à 8 % de la masse salariale de 2015, sans pouvoir être inférieure à 57 924 €,
- 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,
- 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.

Cette garantie est représentée par un engagement écrit de caution de la part d'une société de caution mutuelle, d'une compagnie d'assurance ou d'un établissement financier.

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

#### Entreprise cliente

Une entreprise peut recourir au portage salarial uniquement pour :

- une tâche occasionnelle qui ne relève pas de son activité permanente
- ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas.

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.

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

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

La durée de la prestations est limitée à 3 ans (soit 36 mois).

**▲ Attention :** le salarié porté ne doit pas remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail. De plus, dans le cadre de sa prestation, il ne doit pas effectuer de travaux particulièrement dangereux.

## Nature des contrats

### Contrat commercial

Un contrat commercial de prestation de service doit être conclu par écrit entre la société de portage et l'entreprise cliente, au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation.

Il doit indiquer :

- l'identité, les compétences, qualifications et domaines d'expertise du salarié porté,
- le descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté,
- la date du terme de la prestation et, le cas échéant, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation,
- le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente,
- la responsabilité de l'entreprise cliente sur les conditions d'exécution du travail du salarié porté (santé, sécurité, durée du travail par exemple),
- la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente,
- l'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial,
- l'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile pour le compte du salarié porté en cas de dommages pendant l'exécution de la prestation.

La rupture du contrat commercial de prestation de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié.

### Contrat de portage (contrat de travail)

Le contrat de portage est un CDI ( ) ou un CDD ( ) conclu par écrit entre le salarié porté et l'entreprise de portage.

En plus de la mention « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée/indéterminée », le contrat doit comporter :

- les clauses sur la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :
  - date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis,
  - modalités de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels,
  - modalités de déduction des frais professionnels,
  - descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté,
  - durée de la période d'essai,
  - modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés,
  - nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial,
  - périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité,
  - identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;
- les clauses sur la réalisation de la prestation de service de portage salarial :
  - identité et l'adresse de l'entreprise cliente,
  - descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté,
  - durée de la prestation,
  - durée minimale de la prestation et la nature de l'événement (ou du résultat déterminant la fin du contrat),
  - prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente (montant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et des frais professionnels),
  - responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté (santé, sécurité, durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation),
  - nature des équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise cliente,
  - l'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le salarié porté en cas de dommages provoqués dans l'entreprise cliente.

Un CDD est renouvelable deux fois pour une durée totale qui ne peut pas dépasser 18 mois. Cependant, le terme du contrat peut être reporté, par accord entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté, pour une durée maximale de 3 mois.

Le contrat doit être transmis au salarié porté au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa conclusion.

**▲ Attention :** le portage salarial ne doit pas être confondu avec le prêt de main d'œuvre entre entreprises (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22542>), ni avec un contrat de travail temporaire (intérimaire).

#### Textes de référence

- **Code du travail : articles L1254-1 à L1254-31** [↗](http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000030435381&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000030435381&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Conditions du portage salarial*
- **Code du travail : articles L1255-14 à L1255-18** [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033012979&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033012979&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Sanctions pénales*
- **Code du travail : articles D1254-1 à R1254-5** [↗](http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000031814335&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000031814335&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)

#### Services en ligne et formulaires

- **Compte Urssaf en ligne** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R14267>)  
Téléservice
- **Pôle emploi : services en ligne pour les employeurs** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R14578>)  
Téléservice