



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

Portage salarial

Vérfifié le 11 septembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté d'une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes. D'une part, un contrat de travail est établi entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial. D'autre part, un contrat commercial est établi entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente.

Salarié porté

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

Il doit avoir au minimum une qualification professionnelle de niveau 5 (Bac +2) ou une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité.

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

Il fournit une prestation de service à l'entreprise cliente et rend compte de son activité à la société de portage au moins 1 fois par mois.

Contrat de travail entre l'entreprise de portage et le salarié porté

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Contrat de travail en portage salarial à durée déterminée

Il est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente.

Les dispositions du code du travail relatives à la période d'essai, à l'indemnité compensatrice de congés payés, aux conditions de rupture anticipée et à l'indemnité de fin de contrat s'appliquent.

Il peut être à terme précis, renouvelable 2 fois. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Il peut aussi être à terme imprécis lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu. Dans ce cas, il doit prévoir une durée minimale et avoir pour terme la réalisation de l'objet.

La durée maximale totale du contrat ne peut pas excéder 18 mois, renouvellement compris.

En plus de la mention « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée », le contrat doit comporter les **clauses sur la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté** :

- Date du terme (et clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis)
- Mode 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, éventuellement, des frais professionnels
- Mode de déduction des frais professionnels
- Descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté
- Durée de la période d'essai
- Mode 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

Le contrat doit également comporter 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 (rémunération, indemnité d'apport d'affaire, prélèvements sociaux et fiscaux, frais de gestion et 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
- 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.

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 (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R17508>) suivant sa conclusion.

Contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée

Il est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une ou plusieurs entreprises clientes.

L'essentiel des règles du CDI (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1906>) s'appliquent au contrat de portage salarial à durée indéterminée, sous réserve de certaines spécificités.

En plus de la mention « contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée », le contrat écrit doit comporter les informations suivantes :

- Mode 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, éventuellement, des frais professionnels (mode appliqué au prix de chaque prestation)
- Mode de déduction des frais professionnels
- Descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté
- Mode d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés
- Durée de la période d'essai
- 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 périodes sans prestation auprès d'une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

▲ 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 (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F11215>) (intérimaire).

Classification

Le salarié porté qui a moins de 3 ans d'ancienneté dans l'activité en portage salarial relève de la classification des techniciens, des agents de maîtrise (ou assimilés) ou des cadres.

Le salarié porté qui a au moins 3 ans d'ancienneté dans l'activité en portage salarial relève de la classification cadre.

Le salarié porté au forfait jour quelle que soit l'ancienneté dans l'activité en portage salarial relève de la classification cadre.

Rémunération

La rémunération mensuelle minimale brute totale ne peut pas être inférieure à 2 517,13 €.

Ce revenu brut minimal est défini en journée ou en demi-journée si la durée du travail du salarié porté est exprimée en jours. Il se calcule par rapport au plafond horaire de la sécurité sociale si la durée du travail du salarié porté se calcule en heures.

Il se décompose comme suit :

- Un salaire mensuel garanti versé pendant les périodes travaillées égal à :
 - 70 % de ce plafond pour un salarié porté junior hors forfait jours, soit 2 288,30 €,
 - 75 % de ce plafond pour un salarié porté senior hors forfait jours, soit 2 451,75 €,
 - 85 % de ce plafond pour un salarié porté en forfait jours, soit 2 778,65 €.

Ce salaire minimum intègre le salaire de base, les indemnités de congés payés et la prime d'apport d'affaires de 5 % .

- Une réserve financière pour financer les périodes d'inter-missions égale à :
 - 10 % du salaire de base de la dernière mission pour les salariés en contrat à durée indéterminée versée sur le compte d'activité,
 - l'indemnité de précarité pour les salariés en contrat à durée déterminée versée à la fin du contrat.

➡ A savoir : les périodes sans prestation réalisées auprès d'une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

Ancienneté

Dans l'entreprise de portage salarial, l'ancienneté du salarié porté se calcule en totalisant les périodes pendant lesquelles il a effectué des prestations.

Pour les élections professionnelles, l'ancienneté requise est de 3 mois pour être électeur, et 6 mois pour être éligible.

Elle s'apprécie par rapport aux prestations effectuées au cours des 12 mois précédant l'élection pour l'électorat et des 18 mois pour l'éligibilité.

Compte d'activité

Chaque mois, l'entreprise de portage salarial 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
- Montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Santé au travail

L'entreprise de portage salarial est responsable des obligations relatives à la médecine du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N492>) (visite d'information et de prévention, visites périodiques, etc.).

Droit au chômage

Les salariés portés bénéficient de l'assurance chômage. 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.

Entreprise de portage

L'entreprise de portage doit exercer cette activité à titre exclusif. Seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial.

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

Elle doit établir un contrat de travail avec le salarié porté 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>).

Elle doit ouvrir et gérer un compte d'activité pour le salarié porté.

Elle assure l'adaptation au poste de travail du salarié et vérifie ses compétences pour développer son projet professionnel.

Elle souscrit pour le compte du salarié porté une assurance de responsabilité civile professionnelle.

Déclaration préalable d'activité

Elle doit au préalable avoir effectué une déclaration d'activité auprès de l'inspection du travail. Cette déclaration comporte 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 s'effectue en 2 exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle est adressée 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, ou après l'expiration d'un délai de 15 jours en cas d'absence de visa.

Garantie financière

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

Le montant de cette garantie doit être au minimum égal à 10 % de la masse salariale de l'année précédente, sans pouvoir être inférieur à 2 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale.

Compte d'activité

Chaque mois, l'entreprise de portage salarial 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
- Montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Contrat de travail entre l'entreprise de portage et le salarié porté

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Contrat de travail en portage salarial à durée déterminée

Il est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente.

Les dispositions du code du travail relatives à la période d'essai, à l'indemnité compensatrice de congés payés, aux conditions de rupture anticipée et à l'indemnité de fin de contrat s'appliquent.

Il peut être à terme précis, renouvelable 2 fois. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Il peut aussi être à terme imprécis lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu. Dans ce cas, il doit prévoir une durée minimale et avoir pour terme la réalisation de l'objet.

La durée maximale totale du contrat ne peut pas excéder 18 mois, renouvellement compris.

En plus de la mention « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée », le contrat doit comporter les **clauses sur la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté** :

- Date du terme (et clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis)
- Mode 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, éventuellement, des frais professionnels
- Mode de déduction des frais professionnels
- Descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté
- Durée de la période d'essai
- Mode 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

Le contrat doit également comporter 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 (rémunération, indemnité d'apport d'affaire, prélèvements sociaux et fiscaux, frais de gestion et 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
- 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.

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** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R17508>) suivant sa conclusion.

Contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée

Il est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une ou plusieurs entreprises clientes.

L'essentiel des règles du CDI (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1906>) s'appliquent au contrat de portage salarial à durée indéterminée, sous réserve de certaines spécificités.

En plus de la mention « contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée », le contrat écrit doit comporter les informations suivantes :

- Mode 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, éventuellement, des frais professionnels (mode appliqué au prix de chaque prestation)
- Mode de déduction des frais professionnels
- Descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté
- Mode d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés
- Durée de la période d'essai
- 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 périodes sans prestation auprès d'une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

▲ 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 (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F11215>) (intérimaire).

Contrat commercial entre l'entreprise de portage et l'entreprise cliente

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 (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R17508>) suivant le début de la prestation. Il reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente.

Une copie de ce contrat est adressée par l'entreprise de portage au salarié porté dans le même délai.

Il doit indiquer les mentions suivantes :

- Identité, compétences, qualifications et domaines d'expertise du salarié porté
- Descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté
- Date du terme de la prestation et, éventuellement, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation
- Prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente
- Responsabilité de l'entreprise cliente sur les conditions d'exécution du travail du salarié porté (santé, sécurité, durée du travail par exemple)
- Nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente
- Identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial
- 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.

➡ A savoir : l'employeur met à disposition du comité social et économique (CSE) les informations portant notamment sur le recours aux contrats avec une entreprise de portage salarial.

Sanctions

| Faits | Sanctions |
|---|-----------------|
| <p>Exercice de l'activité de portage salarial :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non-respect des conditions d'exercice de l'activité de portage salarial - Absence de déclaration préalable de l'activité ou de garantie financière - Pour une entreprise autre qu'une entreprise de portage salarial, conclusion d'un contrat de travail en portage salarial sans remplir les conditions pour exercer cette activité | 3750 € d'amende |
| <p>Obligations à l'égard du salarié porté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence de contrat de travail - Ne pas transmettre le contrat de travail au salarié porté dans les 2 jours ouvrables suivant sa conclusion - Conclure un contrat de travail en portage salarial pour une activité de service à la personne ou sans les mentions obligatoires - Conclure un contrat de travail en portage salarial à durée déterminée sans terme précis ou sans durée minimale pour les termes imprécis - Non-respect des durées maximales des contrats à durée déterminée - Absence de mise en place et de gestion du compte d'activités - Non-respect des obligations relatives à la médecine du travail | 3750 € d'amende |
| <p>Relations avec l'entreprise cliente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence de conclusion d'un contrat commercial dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation ou non transmission au salarié porté d'une copie dans le même délai - Non-respect des mentions obligatoires du contrat commercial | 3750 € d'amende |

La récidive est punie de 6 mois d'emprisonnement et de 7500 € d'amende.

Le juge peut prononcer une interdiction d'exercer l'activité de portage salarial pour une durée de 2 à 10 ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni de 6 mois d'emprisonnement et de 6000 € d'amende.

Entreprise cliente

L'entreprise cliente peut recourir au portage salarial pour des tâches occasionnelles ne relevant pas de son activité normale et permanente.

Elle peut aussi recourir au portage salarial pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas.

La prestation ne peut pas avoir pour objet de remplacer un salarié gréviste ou de faire effectuer certains travaux particulièrement dangereux.

L'entreprise cliente négocie le prix et la nature de la prestation avec le salarié porté.

Elle verse à l'entreprise de portage le prix de la prestation de service.

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

Contrat commercial entre l'entreprise de portage et l'entreprise cliente

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 (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R17508>) suivant le début de la prestation. Il reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente.

Une copie de ce contrat est adressée par l'entreprise de portage au salarié porté dans le même délai.

Il doit indiquer les mentions suivantes :

- Identité, compétences, qualifications et domaines d'expertise du salarié porté
- Descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté

- Date du terme de la prestation et, éventuellement, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation
- Prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente
- Responsabilité de l'entreprise cliente sur les conditions d'exécution du travail du salarié porté (santé, sécurité, durée du travail par exemple)
- Nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente
- Identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial
- 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.

➔ **A savoir :** l'employeur met à disposition du comité social et économique (CSE) les informations portant notamment sur le recours aux contrats avec une entreprise de portage salarial.

Sanctions

3750 € d'amende sont à payer dans les cas suivants :

- Recours à un salarié porté en dehors des cas et conditions autorisés
- Absence de conclusion avec l'entreprise de portage salarial d'un contrat commercial de prestation de portage salarial dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation
- Non-respect des mentions obligatoires du contrat commercial

La récidive est punie de 6 mois d'emprisonnement et de 7500 € d'amende.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni de 6 mois d'emprisonnement et de 6000 € d'amende.

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L1254-1 à L1254-31 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000030435365) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000030435365)
Conditions du portage salarial
- Code du travail : articles L1255-14 à L1255-18 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033012979) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033012979)
Sanctions pénales
- Code du travail : articles D1254-1 à R1254-5 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000031814335) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000031814335)
Décrets portage salarial
- Code du travail : articles L2312-26 à L2312-35 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000038952003/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000038952003/>)
Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Code du travail : article L2314-21 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035651075/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035651075/)
Électorat et éligibilité portage salarial
- Convention collective de branche - Salariés en portage salarial [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000035326397) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000035326397>)
Convention collective de branche des salariés en portage salarial
- Arrêté du 5 décembre 2016 fixant le plafond de la sécurité sociale pour 2017 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2016/12/5/AFSS1628753A/jo/texte) (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2016/12/5/AFSS1628753A/jo/texte>)
Plafond de la sécurité sociale pour 2017

Services en ligne et formulaires

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

Pour en savoir plus

- **Norme AFNOR XP X50-123 - Juillet 2020 (payant)** [✉](https://www.boutique.afnor.org/norme/xp-x50-123/portage-salarial-pour-un-portage-salarial-secure-bonnes-pratiques-des-entreprises-de-portage-salarial/article/947547/fa198692) (<https://www.boutique.afnor.org/norme/xp-x50-123/portage-salarial-pour-un-portage-salarial-secure-bonnes-pratiques-des-entreprises-de-portage-salarial/article/947547/fa198692>)
Association française de normalisation (Afnor)