

# Le portage, entre **indépendance** et **salariat**

Né il y a une vingtaine d'années, le portage salarial tend à faire oublier son image "alternative" pour devenir une véritable réponse à une nouvelle donne imposée par le marché de l'emploi. Encore méconnu et surtout en mal de reconnaissance, il s'impose néanmoins pour séduire bien au-delà des quinquagénaires. Gros plan sur une solution d'avenir...

**L**argement développé dans les pays anglo-saxons, le portage salarial existe en France depuis la fin des années 80. Longtemps méconnu, ce type d'activité n'avait pas vraiment bonne presse. Entre indépendance et salariat, ce "contrat de travail" hybride, associé à des missions temporaires et successives, n'était pas tout à fait du goût des partenaires sociaux qui l'appréhendaient comme une forme de précarisation.

Conjoncture économique morose et mutation du marché de l'emploi aidant, les atouts réels de ce mode de travail ont commencé à faire des émules. Des milliers de personnes font aujourd'hui appel aux entreprises de portage (EPS) pour exercer leur activité. Et si la décision de devenir "porté" n'est pas toujours un choix spontané à l'origine, nombre d'entre elles ne regrettent pas d'avoir franchi le pas.

## **L'INDÉPENDANCE SÉCURISÉE**

Techniquement, le portage salarial consiste, pour une société de por-

tage, à fournir à ses portés un cadre juridique pour qu'ils exercent leur activité auprès de leurs clients. Il s'agit d'une sorte d'échange de services : le porté vend ses compétences et prospecte les clients pouvant être intéressés par elles. Il fixe lui-même les tarifs de ses interventions. De l'autre côté, l'EPS accomplit pour lui toutes les démarches administratives (déclarations à l'Urssaf, au fisc, aux caisses de retraite...) et de facturation.

À noter : une entreprise de portage fonctionne sur le même modèle qu'une société classique, avec ses salariés et ses obligations. Sur le terrain, le porté se conduit en revanche comme s'il était le chef de son activité, bien qu'il soit salarié au regard de la loi. Grâce à la convention de portage, il bénéficie d'un véritable contrat de travail qui le lie à son entreprise et lui remet les justificatifs des frais engagés à l'occasion de ses interventions.

À chaque fin de mission, c'est l'EPS qui se charge d'envoyer la facture au client et d'établir en retour une fiche de paie. Le porté récupère environ 50 % du montant facturé, sous forme de

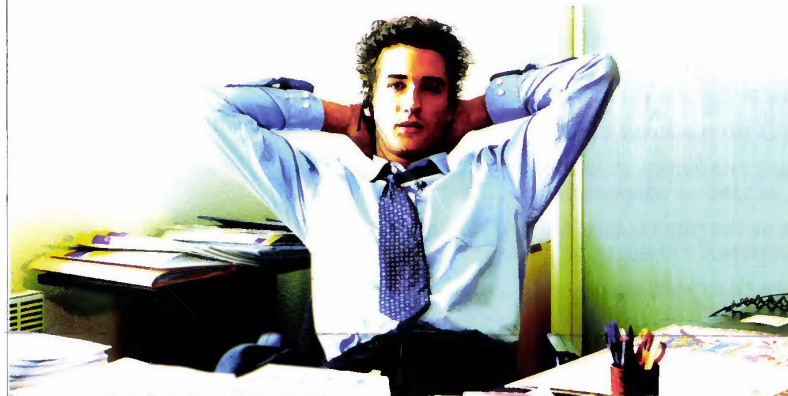
salaire. La société de portage déduit en effet de la somme initiale hors TVA le montant des frais engagés, mais aussi une commission qui varie de 3 à 15 %. Selon les portés, le contrat peut être à durée déterminée et couvrir le temps d'une mission. Il peut également s'agir d'un contrat à durée indéterminée qui sert d'assise à différentes missions. Le travailleur bénéficie de tous les avantages sociaux liés à ce contrat. Il est couvert en cas de maladie et retrouve ses droits à l'Assédic en fin de mission.

## **UN PROJET PROFESSIONNEL**

Concrètement, le contrat de portage est un contrat de multisalariat. Ainsi, tandis que le porté qui a signé un CDI avec son EPS entame parfois une période d'inactivité entre deux missions, rien ne l'empêche de travailler ailleurs tout en maintenant son contrat.

Attention cependant à ne pas confondre le portage salarial avec de l'intérim, bien que le système semble assez proche, avec un fonctionnement triangulaire (société de portage, entreprise cliente et porté). La plupart du temps en effet, les EPS n'acceptent de salarier une personne que lorsque celle-ci a déjà son portefeuille de clients ou, au moins, une première mission. Il ne s'agit pas de s'attacher à une entreprise pour ensuite chercher à vendre ses compétences. Choisir le portage, c'est donc accomplir une démarche construite, avec un projet professionnel.

De même, la mission acceptée ne doit pas correspondre à un renforcement temporaire des effectifs pour assu-





mer un surcroît d'activité. Il s'agit d'une mission correspondant à l'externalisation d'une compétence ou d'une création de poste.

Au départ, le portage s'est avant tout inscrit dans une démarche d'insertion, un moyen pour les cadres quinquagénaires de rester actifs alors que les entreprises rechauffaient à les embaucher. Pourtant, les postulants ont rajeuni. En effet, pour vous lancer dans ce système, c'est d'abord votre désir d'autonomie qui garantira votre succès, la sécurisation du salariat en plus.

Fait récent également, mais qui tend à se confirmer : l'arrivée de nombreux retraités. Entre la volonté de rester actif quelques jours par semaine et la recherche d'un complément de revenus en plus des prestations de retraite, le portage s'ouvre pour eux comme une nouvelle voie.



#### UNE ÉTAPE AVANT DE CRÉER

Méthode de substitution pour travailler malgré le marché sinistré, technique pour se faire connaître en attendant l'embauche définitive dans l'entreprise de ses rêves ou encore volonté de retrouver une certaine



**ATTENTION  
À NE PAS CONFONDRE  
LE PORTAGE SALARIAL  
AVEC DE L'INTÉRIM.**



marge de manœuvre dans l'exercice de son activité... le portage salarial s'adapte à tous ces cas de figure, mais pas seulement. Si l'idée de créer votre entreprise vous a déjà effleuré l'esprit, sachez que cette forme d'emploi peut également faciliter votre passage à l'acte.

Devant les risques conséquents que revêt la création d'entreprise, nombre de projets restent dans les cartons. Le Sneps (Syndicat national des entreprises de portage salarial) et la FeNPS (Fédération nationale de portage salarial) s'accordent ainsi pour admettre que ce système va permettre au futur créateur de connaître son marché, de faire une étude grandeur nature, en s'assurant de ses compétences. Son projet peut alors reposer sur une réalité qu'il aura testée.

Et si cela fonctionne, il ne reste plus qu'à se libérer du lien contractuel ! Dans le cas d'un CDD, il suffit de mener à son terme la mission qu'il recouvre. Si vous avez signé un CDI, il faudra rompre le contrat qui lie le porté à l'entreprise de portage, de la même manière que l'on rompt n'importe quel autre CDI, suivant les règles du code du travail.

#### DEUX SYNDICATS ET UNE FÉDÉRATION

À l'origine, les entreprises de portage salarial avaient leur syndicat : le Sneps (Syndicat national des entreprises de portage salarial), fondé en 1998 et qui regroupe aujourd'hui une vingtaine de sociétés de portage. Leur activité est essentiellement orientée vers les métiers du conseil, de la formation professionnelle et des prestations intellectuelles (communication, recherche, expertise...).

Perçu comme un organisme assez fermé et surtout très parisien par nombre de sociétés de portage, certaines d'entre elles ont fait sécession. En 2004 est ainsi née la FeNPS (Fédération nationale de portage salarial). À vocation plus nationale, la fédération regroupe plus de 80 établissements présents sur l'ensemble de l'Hexagone. Et surtout, elle a tenu à élargir la possibilité du portage à des professions autres que l'audit, le conseil ou la formation.

Enfin, dernier en date des organismes, l'Uneps (Union nationale des entreprises de portage spécialisées) a vu le jour en mai 2007. À l'origine de cette nouvelle assemblée de sociétés de portage : Josette Londé, ancienne présidente de la FeNPS. L'Uneps est spécialisée dans l'activité informatique, la presse, la formation, le commercial, l'immobilier, le second œuvre du bâtiment, l'artisanat, etc. L'objectif de ce syndicat est de permettre à toutes les professions d'avoir recours au portage.

C'est d'ailleurs à ce niveau que le bât blesse car la profession, très active à travers ses syndicats, milite depuis des années pour obtenir des règles spécifiques plus adaptées. Elle a cependant obtenu tout récemment une reconnaissance formelle dans le code du travail, témoignant de son efficacité. L'avancée s'est donc dessinée avec la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (lire page 60) qui inscrit le portage dans la législation française et lui procure une véritable définition. ■