

## Conduite accompagnée

Le portage salarial, de la simplification administrative à la véritable structure d'accompagnement.



Si certains porteurs en sont restés à des pratiques basiques, d'autres en ont fait un métier plus complet, pour mieux accompagner les "créateurs d'activité solo".

A mi-chemin entre travail salarié et activité indépendante, le portage salarial est une solution flexible et sécurisante pour qui aspire à réaliser des missions en indépendant, ou qui veut créer son entreprise. Et

les nombreux services apportés désormais par les sociétés de portage sont autant de réponses à l'alternative que constitue l'auto-entrepreneuriat.

Par Camille Foucard

Enfin ! Depuis le 25 juin 2008, le code du travail définit le portage salarial : "C'est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes. Il comporte pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage." C'est également seulement à cette date, toujours dans le cadre de la loi dite de modernisation du marché du travail, qu'un article a été modifié pour exclure le portage salarial du délit de prêt illicite de main-d'œuvre. Pourtant, les premiers porteurs seraient apparus il y a plus de 15 ans ! Dans les années 80, des associations avaient imaginé un système pour permettre à leurs adhérents de réaliser des missions de prestations de services sans avoir à s'immatriculer en tant qu'indépendants ou à créer une entreprise, tout en bénéficiant du statut de salarié. Aujourd'hui, les sociétés de portage désignent donc les

Bien que dépourvue de cadre juridique il y a encore deux ans, cette pratique a connu un développement rapide, car elle répondait à un besoin de réglementation pour des prestations ponctuelles ou occasionnelles. L'absence de disposition législative n'était pas sans risque pour les indépendants, certains porteurs étant notamment peu scrupuleux. Mais, depuis plusieurs années, les professionnels du portage affichent leur volonté de moraliser les pratiques. Leur ambition ? Développer l'autonomie professionnelle des entrepreneurs qui, momentanément ou durablement, choisissent de mener leur activité avec un partenaire solide afin de bénéficier d'une gestion administrative optimale, mais également d'un réseau, d'un accompagnement en matière de formation et de développement commercial... Car si certains porteurs en sont restés à des pratiques basiques, d'autres en ont fait un métier plus complet, pour mieux accompagner ces "créateurs d'ac-

tivités solo". Au-delà de la reconnaissance légale, l'heure est donc à la professionnalisation et à l'intégration.

### A l'origine, transformer des honoraires en salaires

Le portage salarial à l'origine a été créé pour transformer des honoraires en salaires au profit de cadres chômeurs ayant acquis une expertise, et s'adressait donc essentiellement à des quinquagénaires. "La formule leur permettait de saisir des opportunités de missions, en évitant de créer une entreprise ou de s'inscrire comme travailleur indépendant et de perdre conséquemment leurs droits aux Assedic", explique Simon Denis de l'UGICA-CFTC, secrétaire général de l'Observatoire paritaire du portage salarial (OPPS). Aujourd'hui, le portage salarial s'est développé et intéresse largement d'autres catégories sociales : des femmes qui souhaitent pouvoir concilier vie professionnelle et familiale, des retraités qui veulent conserver une activité et transmettre leur expérience, des jeunes qui entendent vivre un rapport au travail plus autonome... Si le portage salarial a d'abord attiré les seniors en particulier, il s'est ouvert à toutes les couches de la population. La montée de l'individualisme n'est pas étrangère au

succès du portage. "L'entreprise et le travailleur se sont éloignés l'un de l'autre. Les salariés sont devenus plus opportunistes et moins fidèles", analyse le président de la Fédération nationale du portage salarial (FENPS), Baudouin des Courtils, dont le secteur affiche jusqu'à 30 % de croissance annuelle ces dernières années. "Pourquoi ne pas chercher des clients plutôt que des patrons ?", questionne Sabrina Cohen, DRH d'Ad'Missions, qui voit de plus en plus de gens se poser la question, pour se tourner finalement vers le portage salarial. Il est donc loin le temps où la formule apparaissait juste comme une solution de repli pour des parias du marché du travail. Et certaines sociétés cherchent

désormais à se positionner entre le portage et le conseil avec des spécialités et une offre commerciale ciblée, offrant ainsi aux spécialistes du conseil en organisation, ressources humaines, communication ou informatique un cadre privilégié pour développer leur clientèle. Le portage salarial est une forme d'emploi tripartite, caractérisée par le recours à un "tiers employeur". La triangulation ainsi opérée vise à concilier des aspirations contraires : flexibilité de la main-d'œuvre et stabilité de l'emploi d'une part, et accès aux droits sociaux du salarié et indépendance professionnelle d'autre part. Le porteur joue non seulement le rôle de centre de gestion, mais aussi celui d'employeur. "La plupart des consultants aspirent au statut d'indépendant, mais la perspective de rester salariés, et notamment continuer à cotiser pour la retraite, reste très attrayante", témoigne Radhia Amirat, DG de la société de portage ACPI. Mais le portage salarial est surtout une solution intéressante pour ceux qui veulent éviter les tracés de la création d'entreprise et de l'embauche.

des services, son mode de fonctionnement, avant de créer sa propre entreprise et d'autre part de développer une nouvelle posture durable, en "sous-traitant" la gestion administrative de son activité, pour se concentrer sur ses clients et sur son développement. Depuis sa création il y a un an, le statut d'auto-entrepreneur - aux démarches administratives et règles de fonctionnement minimum - aurait les atouts pour chasser sur le terrain du portage. D'autant que les prélèvements obligatoires de l'auto-entrepreneur pourraient être deux fois moindres que ceux du salarié porté. Pour Baudouin des Courtils, les deux systèmes ne s'adressent pas aux mêmes profils : "L'auto-entre-

preneuriat a un chiffre d'affaires limité à 32 000 euros par an. Il est parfait pour les petites activités parallèles. Mais pour les gens qui souhaitent développer une activité principale sans avoir à se préoccuper des tracasseries administratives tout en bénéficiant d'une couverture sociale, le portage salarial est préférable." Même constat pour Jean-Charles Vallet, président du Sneps, dont la propre société enregistre une croissance annuelle de 20 % : "Le portage salarial est un confort. Nous nous adressons majoritairement à des gens qui gagnent plus de 30 000 euros par an. Un public qui tient, par

### "Pourquoi ne pas chercher des clients plutôt que des patrons ?"

structures qui, moyennant rétribution, proposent de convertir les honoraires de travailleurs indépendants ou de professionnels libéraux en salaires. Elles présentent un double avantage. D'une part, le statut salarial ainsi obtenu ouvre droit à la protection sociale des salariés - assurance-chômage et couverture santé (notamment en cas d'arrêt maladie et d'accident du travail) -, jugée préférable à celle de l'indépendant. D'autre part, le "porté" est libéré des contraintes de la gestion administrative et comptable de son activité. Il démarché ses clients, négocie les contrats et les conditions de son intervention et conserve l'entière maîtrise de son travail. En revanche, les documents commerciaux sont établis au nom de la société de portage qui met le "salarié" à disposition du client, facture la prestation, perçoit les honoraires, règle les charges fiscales et sociales, etc. La rémunération du salarié "porté" est établie en fonction de son chiffre d'affaires net, après déduction des charges et d'une commission correspondant aux frais de gestion. La société de portage est juridiquement responsable de la bonne exécution de la prestation et des risques de l'activité, mais le contrat ne peut être qualifié de salarial puisque le lien de subordination n'est pas justifié par les conditions d'exercice de l'activité.



"Le portage permet de saisir des opportunités de missions, en évitant de créer une entreprise ou de s'inscrire comme travailleur indépendant", Simon Denis, OPPS.